الأكاديمية الوطنية لإطارات الشباب الجزائري

-Académie Nationale des Cadres de la Jeunesse Algérienne
Algérie-Bureau de la wilaya de Sétif

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا

مجلة دولية علمية محكمة نصف سنوية

المجلد(01). العدد(02). ديسمبر 2021

Journal of the International Academy of Psychological, Educational and orthophonie Sciences

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا

مجلة دولية علمية محكمة نصف سنوية

تصدر من الجزائر عن الأكاديمية الوطنية لإطارات الشباب الجزائري-مكتب سطيف-

هيئة المجلة العلمية

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا، هي دورية دولية علمية محكمة تصدر كل ستة أشهر -نصف سنوية- عن الأكاديمية الوطنية لإطارات الشباب الجزائري، تنشر البحوث والدراسات العلمية الأصيلة في مجالات علم النفس، وعلوم التربية، والأرطفونيا، والعلوم التي لها علاقة بها.

قــواعــد الـنــشــر

-تنشر المجلة الأبحاث والدراسات العلمية الأصيلة والرصينة التي تتوافر فيها الأصول العلمية والمعرفية والمنهجية بما يتوافق وطبيعة إعداد المخطوطات العلمية.

-تهتم المجلة بنشر كل البحوث العلمية المقدمة إليها في مجالات علم النفس وعلوم التربية والأطفونيا.

-تنشر المجلة المقالات باللغة العربية والإنجليزية والفرنسية.

-تنشر المجلة البحوث العلمية الأصيلة والتي لم يسبق نشرها في أي جهة ويقدم الباحث إقرار بذلك يلتزم بإنتظار قرارات التحكيم.

-ترسل المقالات العلمية عبر بريد المجلة: مطبوعا على الحاسوب في ملف وورد نوع الخط simplified Arabic 14، يتضمن كل معلومات الباحث: الإسم كاملا، الرتبة العلمية، مؤسسة العمل، الدولة، معلومات التواصل(البريد الإلكتروني).

-يرسل عنوان البحوث العلمية باللغتين العربية والإنجليزية.

-يرسل إلى جانب البحوث العلمية ملخصين باللغة العربية والإنجليزية لا تزيد عدد الأسطر عن 10 أسطر، والكلمات المفتاحية بالعربية والإنجليزية على أن لا تقل على أربع كلمات.

-يتم بناء المقال وفق الأطر العلمية أين يتضمن مقدمة، عرض، وخاتمة، قائمة المراجع، قائمة الملاحق.

-يجب أن لا تزيد عدد صفحات المقال عن (30) صفحة بما فيها الأشكال والرسوم والجداول والملاحق من نوع A4 على أن توضع الجداول والأشكال في مواقعها وعناوينها كاملة غير ملونة أو مظللة في شكل صور.

-يتعين على الباحث أن يوقع إقرار تعهد خاص يؤكد من خلاله أن مقاله لم ينشر أو لم يقدم للنشر في أي مجلة أو جهة أخرى، بعد إرساله له من قبل هيئة التحرير في غضون المدة المحددة وفق الإرسال.

-ينبغي أن يتم مراعاة الإجراءات المنهجية في إعداد البحوث العلمية المرسلة بإحترام التسلسل التالي:

*يتعين في الدراسات الميدانية والتطبيقية ينبغي احترام تسلسل العناصر التالية:

مقدمة: يتم من خلالها التقديم الجيد للموضوع أين يبرز الباحث بصمته من خلالها.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها /أو فرضياتها.

أهداف الدراسة.

أهمية الدراسة والحاجة إليها.

حدود الدراسة(البشرية، المكانية، الزمانية، الموضوعية)

تحديد مصطلحات الدراسة

إجراءات الدراسة(المنهج المستخدم، أدوات الدراسة، المجتمع والعينة، الأساليب الإحصائية).

نتائج الدراسة(عرضها ومناقشتها)

التوصيات والمقترحات

خاتمة

قائمة المراجع

*بالنسبة للبحوث والدراسات النظرية التحليلية يتم تقسيمها إلى عناوين رئيسية وفق طبيعة الموضوع المتناول، مع ضرورة تبيان مشكلة الدراسة وأهميتها والمنهج المستخدم وأهداف الدراسة.

-تخضع جميع البحوث المرسل لعملية التحكيم السري أين يتم عرضها على محكمين إثنين من ذوي الإختصاص وتتم العملية بسرية مطلقة.

-يحق للمجلة أن تجري بعض التعديلات الطفيفة من الناحية الشكلية بما لا يمس من طبيعة الموضوع.

-يحق للمجلة أن تطلب من الباحث أن يحذف أو يعيد صياغة بحثه أو جزء منه بما يتوافق وسياسة النشر وطبيعة المجلة.

-يتم إبلاغ الباحث حال وصول البحث للمجلة، وفي حالة قبوله، أو عدم قبوله بإرسال له تقارير المحكمين.

-تعتمد المجلة دليل (American Psychological Association) (APA) للنشر العلمي في التوثيق داخل متن المقال أو طريقة كتابة قائمة المراجع.

- -يلتزم الباحث بإحترام الأمانة العلمية من خلال إثبات مصادر المعلومات وتوثيق الاقتباس وإحترام الأمانة العلمية في تهميش المراجع والمصادر.

-النشر مجاني في المجلة كما أن المجلة لا تدفع أي مكافآت مادية عن البحوث التي يتم نشرها فيها.

-يحق للمؤلف الحصول على شهادة النشر تثبت نشره بحثه ضمن أعداد المجلة.

-تنقل جميع حقوق طبع البحث ونشره إلى مجلة الأكاديمية الوطنية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا، بمجرد إخطار صاحب البحث بقبول بحثه للنشر.

-في حالة كون البحث مستلا من أطروحة ماجستير أو دكتوراه أو مشروع بحث يستوجب الأمر الإشارة إلى ذلك مع ضرورة ملأ تعهد يرسل للباحث من قبل هيئة التحرير بخصوص ذلك.

كل البحوث المنشورة في المجلة تعبر عن رأي أصحابها ولا يعكس رأي المجلة أو هيئتها التحريرية أو العلمية.

-في حالة ثبوت السرقة العلمية يتحمل صاحب البحث كامل المسؤولية وتخلي المجلة نفسها من أي مسؤولية كما تلتزم بحق مراسلة جهة إنتماء الباحث بتقرير مفصل حول السرقة وتداعياتها.

يقدم الباحث بحثه منسق على شكل ملف مايكروسوفت وورد، إلى البريد الإلكتروني:

Journalnationalacademy@gmail.com

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا

مجلد01، عدد 02، ديسمبر 2012

الــفـــــــهـــــــــــرس

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا

ISSN: 2773-3521

ص: 12-41

واقع التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية دراسة ميدانية على عينية من موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة

Factors affecting the sustainability of the competitive advantage of secondary schools in Gaza Governorate

د.شلابي وليد *

جامعة اكلي محند أولحاج البويرة/ الجزائر

د.شيخاوي صلاح الدين *

جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج/ الجزائر

تاريخ الإرسال:2021/06/10 تاريخ القبول: 2021/11/31.

ملخص: تهدف من خلال هذه الدراسة إلى هدفت الدراسة الحالية إلى تشخيص واقع التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة ، وكذلك الكشف عن الفروق في مستوى التوافق المهني وفقا للمتغيرات الديمغرافية (للجنس، الاقدمية المهنية)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ،ولجمع البيانات ستخدم الباحثان إستبانة لقياس التوافق المهني من إعدادهما، وتم تطبيق أداة البحث على عينة قوامها (170) موظفا، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبعد المعالجة الإحصائية توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة منخفضا.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير التوافق المهني تعزى (الجنس، الاقدمية المهنية) لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة.

الكلمات المفتاحية: التوافق، التوافق المهني، الموظف، الجماعات الاقليمية.

* *المؤلف المرسل:* chalabiwalid1982@gmail.com

** *البريد الإلكتروني للمؤلف* الثاني: salahcheikhaoui@gmail.com

Abstract: We aim through this study to the current study aimed at diagnosing the reality of professional compatibility among the employees of the regional groups in the municipalities of the state of M'Sila, as well as revealing the differences in the level of professional compatibility according to demographic variables (gender, professional seniority), and to achieve the objectives of the study the descriptive analytical approach was used, and to collect The data The researchers used a questionnaire to measure professional compatibility prepared by them, and the research tool was applied to a sample of (170) employees, who were chosen randomly. After statistical treatment, the study reached the following results:

The level of professional compatibility among the employees of the regional groups in the municipalities of the state of M'sila is low.
Keywords: Compatibility, professional compatibility, employee, regional groups.

مقدمة:

تشهد السنوات الحالية اهتماما متزايدا بموضوع الجماعات الإقليمية، لما تكتسيه هذه الأخيرة من أهمية بالغة في تقريب الإدارة من المواطن، وذلك من خلال تقديم خدمات إدارية تستجيب لمستوى طموح الأفراد، ونتيجة للتطور التكنولوجي الحاصل في عصر المعلوماتية والثورة التكنولوجية وفي السباق نحو مواكبة المستجدات التقنية وما عرفه قطاع الإدارة المحلية من رقمنة، والتي أدت في نفس الوقت إلى خلق نوع من العبء على موظفي الإدارة المحلية نتيجة لسعي هؤلاء الموظفين إلى تبني إستراتجية فعالة لمسايرة تلك التغيرات الحاصلة في هذا المجال.

ولذا أصبح من الضروري على منظمات الأعمال انتقاء أفراد أكفاء لأداء الأعمال الإدارية تتماشى مع هذا التطور، وأكثر من ذلك يكونون على درجة عالية من التوافق المهني الذي يعد مؤشرا للنجاح في أي مهنة، وبالتالي ينعكس بالإيجاب على فعالية التنظيم المحلي، لذا تسعى الدراسة الحالية لمعرفة واقع التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة.

إشكالية الدراسة:

تلعب الجماعات الإقليمية على مستوى التنظيم الإداري للدول، دورا هاما في تجسيد نظام الإدارة اللامركزية التي تسمح للمواطنين المحلين بإدارة شؤونهم

وتظافرهم في تحقيق التنمية الحقيقة على مستوى وحداتهم الإدارية التي ينتمون إليها.

فالإدارة المحلية تسعى دائما لتحقيق رغبات المواطنين وإشباع حاجاتهم من خلال ما تقدمه لهم من خدمات إدارية وفنية وخدمية تكون في مستوى طموحهم وتطلعاتهم، وإرساء الحكم الراشد على مستوى جميع ممارستها، والتقليل من الإجراءات البيروقراطية التي أثقلت كاهل المواطنين التي كانت جراء تركيز القرار الإداري على مستوى الإدارة المركزية.

فالبلدية كوحدة إقليمية تعتبر مرفقا عموميا حيوي و الوجهة الحقيقة التي يقصدها المواطنين في إنجاز وإستخراج وثائقهم الإدارية المختلفة، فهي المسئولة مباشرة على تقدم كل الخدمات الإدارية و الفنية التي يحتاجها المواطن .

وحتى يتسنى لهذه الأخيرة القيام بدورها بفعالية والمساهمة الحقيقة في رقية ونهضة المجتمع المحلي لابد من القائمين عليها أن يولو أهمية بالغة للمورد البشري القائم على أداء هذه الخدمات بكل عناية والحرص على توفير المناخ التنظيمي الملائم وتحسين ظروف العمل التي تضمن توافق الموظف مع مهنته، الأمر الذي يكون له الأثر الفاعل في تحسن الأداء وتحقيق غايات وأهداف المنظمة.

ومما لا شك فيه أن مظاهر التوافق المهني تحتل مكانة الصدارة أثناء دراسة سلوك التنظيمي للأفراد داخل التنظيم، حيث يشير (الرجيبي2017) إلى أن التوافق المهني هو التكيف السليم مع ظروف العمل ومع المجتمع المحيط به مما يشعر الفرد أنه راض عن نفسه وعديم الشكوى في حياته مما يساعده على إنتاج وأداء أفضل كميا ونوعيا (ص ..)، ونظرا لما يقوم به موظفي الجماعات الإقليمية على مستوى البلدية من مهام أدارية وفنية وخدمية لصالح المواطنين، الأمر الذي جعلهم في اتصال مباشر مع أفراد المجتمع المحلي، مما شكل لهم عب ء أدارية زائد جراء كثرت المهام، وغموض وصراع الدور خاصة في ظل المناخ السياسي التي تشهده البلدية، وكنتيجة لظروف العمل فان الكثير من الموظفين يجدون أن مشاعرهم اتجاهاتهم نحو أنفسهم ونحو مهنتهم قد أصبح أكثر سلبية مما كان عليه، فقد يظهر لديهم انفعالات نفسية مختلفة مثل الغضب القلق، الانزعاج التغيب ودوران العمل والنية الصريحة في ترك العمل، وهذا من شانه أن يعيق تكيفهم نحو مهنتيهم. وعليه يمكننا طرح التساؤل التالي:

-ما مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة؟

التساؤلات الفرعية:

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس(ذكر، أنثى) لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الأقدمية المهنية (أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فما أكثر) لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة ؟

فرضيات الدراسة:

-مستوى التوافق المهني منخفض لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الأقدمية المهنية (أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فما أكثر) لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة.

أهداف الدراسة:

-التعرف على واقع التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة.

-الكشف عن استجابات موظفي الجماعات الإقليمية في مستوى التوافق المهني حسب الجنس الأقدمية المهنية.

التعرف على أهم العوامل التي تساعد موظفي الجماعات الإقليمية تحقيق التوافق المهني على مستوى الإدارة المحلية.

-تقديم إجراءات وأساليب في شكل مقترحات من شانها أن تساعد على التفعيل السليم لآليات التنظيمية والإدارية والتي تسهم في تحقق التوافق المهني لموظفي الجماعات الإقليمية وتقليل من تفشي الممارسات التنظيمية غير سليمة في بيئة العمل.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تسلط الضوء على أهمية التوافق المهني كمظهر من مظاهر النجاح في العمل والتميز لدى موظفي الإدارة المحلية.

إن موضوع التوافق العام والتوافق المهني بالأخص يعتبر من المواضيع المهمة في دراسة التنظيم إذ أنه يؤثر تاثيرا مباشرة على الروح المعنوية للعامل وفاعلية أدائه الذاتية.

رصد واقع الإدارة المحلية في الجزائر، وأهم الممارسة التنظيمية السائد في هذا الوسط المهني ومدى انعكاسها على تحقيق التوافق المهني لدى موظفي البلدية.

تحديد مفاهيم الدراسة:

مفهوم التوافق المهني: ويمكن أن نعرف التوافق المهني إجرائيا: على أنه توافق الفرد مع ذاته، ومع بيئة عمله وتكوين علاقات مهنية سليمة مع زملائه المحيطين به، وهو الدرجة التي يحصل عليها موظفي الجماعات الإقليمية على استبيان التوافق المهني.

مفهوم الإدارة المحلية: وتعرف الإدارة المحلية على أنها عملية توزيع الوظائف الإدارية بين السلطة المركزية والهيئات المحلية المنتخبة من مجموع سكان الوحدة الإقليمية، والذي يعطي لها سلطة البث والتصرف في المسائل التي تخص مصالح هؤلاء السكان المحليين تحت رقابة السلطة المركزية(زيدان، 2014، ص29).

مفهوم موظفي الجماعات الإقليمية: ونقصد به الموظفين المعينون في وظيفة دائمة، والذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الجماعات الإقليمية القاعدية للدولة.

مفهوم التوافق المهني:

إصطلاحا : يعرف على أنه: "حالة دينامية متغيرة من الاتساق أو التطابق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة، والمتطلبات الفعلية والاجتماعية لبيئة العمل من جهة أخرى، وتتبدى هذه الحالة في تحقيق قدر من التماثل بين حاجات وأهداف الفرد وحاجات وأهداف المؤسسة من جهة أخرى بحيث يتحقق لكل منهما الشعور بالرضا"(المغربي،2016 ص154).

إجرائيا: هو حالة من الانسجام يصلها الأفراد أثناء أداء أعمالهم في منظمتهم، ويظهر هذا الانسجام على مستوى كل من العلاقة مع الزملاء والمشرفين، ويترجم حالة الرضا عن الظروف المادية كالأجر والترقيات ومناخ العمل.

وهو الدرجة التي يحصل عليها الموظف بالبلدية على استبيان التوافق المهني الذي يقيس التوافق المهني (الرضا على الراتب والترقية، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الإدارة، التوافق مع ظروف العمل، نظرة المجتمع للمهنة).

أبعاد التوافق المهني:

-الرضا على الراتب والترقية: تمثل الأجور والترقيات دورا كبيرا في تحقيق التوافق المهني، خصوصا اذا عرفنا أن التحاق الفرد بمنظمته من أجل تحقيق حاجاته الفسيولوجية، وأن الدوافع الأساسية للفرد هي دوافع اقتصادية (مالية).(أبو رحمة، 2019، ص63).

العلاقة مع الزملاء: أشار "عزت راجح " أن إقامة علاقات مرضية بين زملاء العمل، دليل كاف للحكم على أن الفرد متوافقاً مهنياً مع عمله.(بحري، 2015، ص168).

العلاقة مع الإدارة :وهي علاقة الموظف برئيسه حيث دلت الدراسات على أهمية هذه العلاقة سيكولوجيا، فشخصية الرئيس وسلوكه يؤثران في سلوك العاملين ومشاعرهم واتجاهاتهم.(شلبي وخضرة، 2003، ص 159).

التوافق مع ظرف العمل: وتتضمن مدى إشباع الحاجة للأمن الجسمي، والنفسي، والاجتماعي وشعور العامل اتجاه الإجراءات التي تقيه مخاطر المهنة(عطا الله، 2009، ص 293).

أهمية التوافق المهني للمنظمة:

تعود أهمية دراسة التوافق والرضا المهني لأنه يتناول مشاعر العاملين بغض النظر عن مستواهم الوظيفي سواء كان العامل مديرا أو موظفا عاديا، وتناولت نظرية الرضا الوظيفي أن الرضا عن العمل يحقق زيادة في الإنتاج وتوضح هذه الأخيرة أن هناك عوامل متعلقة بالظروف المادية للعمل كالأجر وضمان العمل ومناخ العمل وأسلوب الإشراف والعلاقات بين العاملين (المغربي، 2016، ص287).

ولقد حظي موضوع التوافق المهني والرضا باهتمام العديد من الباحثين، فكثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس المهني حول موضوع الرضا وكشفت نتائج البحوث عن أن الأفراد الراضين وظيفيا يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين، وهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديرا للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي، وعناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي(عبد اللطيف، 2015، ص 12).

أي أن العمال الين يحققون أكبر قدر من التوافق والرضا في بيئة العمل، يكونون أكثر رضا عن حياتهم الاجتماعية ويحققون توافقا عام.

وقد أشار كل من(Kucharska and Bedford 2019) في دراسة حول علاقة المعرفة و أبعاد الثقافة التنظيمية والتوافق الوظيفي، على أن التوافق الوظيفي يزيد بشكل كبير من استعداد الموظفين ذوي المهارات العالية لتبادل المعرفة.، ويُحقق الأداء الأمثل للشركة، كما أشار الدراسة أنه من المهم إنشاء ثقافة تنظيمية للشركة تسهم أولاً في زيادة التوافق والرضا الوظيفي، وثانياً تعزز تبادل المعرفة والاتصال.(Kucharska and Bedford 2019 ,p 02)

مفهوم الجماعات الإقليمية:

إصطلاحا : وتعرف على أنها " عملية توزيع الوظائف الإدارية بين السلطة المركزية والهيئات المحلية المنتخبة من مجموع سكان الوحدة الإقليمية، والذي يعطي لها سلطة البث والتصرف في المسائل التي تخص مصالح هؤلاء السكان المحليين تحت رقابة السلطة المركزية "(زيدان، 2014، ص29).

ويعرفها القانون رقم 10-11 المؤرخ في 22 يونيو 2011 المتعلق بالبلدية في مادته الأولى:" البلدية هي الجماعة الإقليمية القاعدية للدولة وتتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة وتحدث بموجب قانون(الجريدة الرسمية،2011، ص 03).

وجب الإشارة أن قانون البلدية المذكور أعلاه ألغى تسمية الإدارة المحلية واستبدلها بتسمية الجماعة الإقليمية.

الدراسات السابقة التي تناولت التوافق المهني:

هدفت دراسة بحري صابر (2015/2014) إلى التعرف على واقع الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحافي الجزائري واستخدم

الباحث المنهج الوصفي التحليلي توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية موجبة ضعيفة بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحافي الجزائري، كما توصلت دراسة هشام زروقة (2017/2016) في علاقة الثقافة التنظيمية بالتوافق المهني، انطلاقا من الافتراض بأن الثقافة التنظيمية تمثل آلية لتوجيه سلوك الموظفين نحو تحقيق مختلف الأهداف والتوافق المهني كمحصلة لهذه الآلية، حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين مستوى الثقافة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي المؤسسة ميدان الدراسة، كما هدفت دراسة تلالي نبيلة (2016/2015) إلى التعرف على ظاهرة الاحتراق النفسي والتوافق المهني من خلال البحث عن طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة (الإنهاك الانفعالي، تبلد المشاعر، نقص الشعور بالانجاز الشخصي) والتوافق المهني لدى الزوجة العاملة وبالتحديد القابلات بمختلف مهامهن ببعض مصالح التوليد في كل من ولايتي باتنة وبسكرة، إذ توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين الاحتراق النفسي و التوافق المهني لدى الزوجة العاملة.

وتطرق يوسف بن سيف بن محمد الرجيبي 2015/2016 في دراسته التي هدفت للتعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان، وقد خلصت الدراسة إلى وجود ارتباطا طرديا الصلابة النفسية و التوافق المهني لدى مرحلة التعليم ما بعد الأساسي.

كما جاءت دراسة Danica Bakotić 2013 وهدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي وتحديد ما إذا كانت هناك علاقة بين هذين المتغيرين، و أُجري بحث تجريبي على عينة من 40 شركة كرواتية كبيرة ومتوسطة الحجم، مع مسح 5806 موظفًا، وأظهرت نتائج الدراسة وجود صلة وعلاقة واضحة بين الرضا الوظيفي لدى الموظفين والأداء التنظيمي في كلا الاتجاهين أن هناك علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي.

وكانت دراسة Mohammd Abuhashesh et all2019 تهدف إلى تحديد العوامل التي تشجيع الموظفين على البقاء في وظائفهم لفترة طويلة على عكس أولئك الذين يخلقون مشاعر سلبية، مما يؤدي إلى استقالة الموظفين. العوامل قيد التركيز هي الأجور والثقافة التنظيمية والفوائد والرضا الوظيفي والإجهاد والتدريب والتطوير وآفاق الترقية والأمن الوظيفي. ووجدت الدراسة أن الموظفين

الأردنيين يهتمون أكثر برواتبهم ويضعون أي عوامل أخرى في الاعتبار. لذلك، نوصي المصنّعين الأردنيين بدراسة مدى الراتب لكل منصب، حتى لا يفوتهم الموهوبون أو الموظفون الجيدون.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

أدوات الدراسة:

استبيان التوافق المهني:

بعد الاطلاع على الأدب النظري الذي تناول متغير التوافق المهني، تم تصميم استبيان يقيس السمة بالاعتماد على أهم الدراسات العربية و الأجنبية التي تطرقت لموضوع التوافق المهني، لا سيما منها استبيان (بحري صابر2015) للتوافق المهني عند الصحافي الجزائري، ومقياس (صلاح الدين فرح عطا الله 2014) للتوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة بالخرطوم، ومقياس (بشرى إسماعيل) لتوافق المهني لعمال الصناعة بمصر، واستبيان (Babak Panahi et all2016) لقياس التوافق الوظيفي لعمال البناء بالمنظمة الماليزية، (SébaStien CHalié et all 2013) لقياس التوافق والرضا الوظيفي لدى المعلمين الجدد.

تضمن الاستبيان في صورته النهائية واحد و عشرون بندا لقياس التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية بالتأشير على بدائل الإجابات الخمسة وفق مقياس ليكارت الخماسي (موافق تماما، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) وتم توزيع الفقرات على أربع أبعاد هي كالتالي(العلاقة مع زملاء العمل، الرضا عن الترقية والراتب، العلاقة مع الإدارة، التوافق مع ظروف العمل، نظرة المجتمع للمهنة).

عينة الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحثان في إلقاء نظرة عامة حول جوانب الدراسة الميدانية للبحث، وتمت الدراسة الاستطلاعية في بلدية جبل امساعد بولاية المسيلة، وقد شملت الدراسة الاستطلاعية (35) موظفا من موظفي البلدية، وكان الغرض من هذه الدراسة التحقق من مدى صلاحية الأداة المستعلمة لجمع البيانات ومدى تجاوب عينة الدراسة مع الأداة، أو معرفة الصعوبات التي يمكن أن تواجهنا في إجراء الدراسة الأساسية، وتمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة بين 2019/07/25 إلى غاية 2019/08/25.

الخصائص السيكومترية للأدوات الدراسة:

استبيان التوافق المهني: للتأكد من صدق استبيان التوافق المهني استخدم الباحثان طريقتين لحساب الصدق هما:

أولاً الصدق الظاهري: حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين من ذوي الخبرة عبر العديد من الجامعات، وبناء على آرائهم تم تعديل صياغة بعض الفقرات، وأصبح الاستبيان في صورته النهائية يحتوى على عشرون بندا وبعد حساب صدق المحكمين بتطبيق معادلة "كوبر" بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين (89.58%)، وهذه نسبة اتفاق مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في اعتبار المقياس صادقا ويمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

ثانياً - الصدق التميزي: لقد تم ترتيب درجات العينة الاستطلاعية على إستبيان التوافق المهني ترتيبا تنازليا، حيث تم حساب الفروق بين المجموعتين العليا 27 % والدنيا 27%، وتم استخدام اختبار (T Test) لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01) يوضح المقارنة الطرفية بين الفئة العليا والفئة الدنيا على استبيان التوافق المهني

<table>
<tr><th colspan="2">المجال</th><th>حجم العينة</th><th>المتوسط الحسابي</th><th>الانحراف المعياري</th><th>درجة الحرية</th><th>قيمة "T"</th><th>مستوى الدلالة</th><th>القرار</th></tr>
<tr><td rowspan="2">التوافق المهني</td><td>العليا</td><td>09</td><td>76.78</td><td>3.07</td><td rowspan="2">16</td><td rowspan="2">10.21</td><td rowspan="2">0.00</td><td rowspan="2">دالة عند 0.01</td></tr>
<tr><td>الدنيا</td><td>09</td><td>47.56</td><td>8.01</td></tr>
</table>

** دال عند (α= 0.01)، المصدر:spss V 22

نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفئة العليا على إستبيان التوافق المهني بلغ (76.78)، في حين كان المتوسط للفئة الدنيا يساوي (47.56)، أما الانحراف المعياري للفئة العليا يفقد بلغ (3.07) وللفئة الدنيا بلغ (8.01) وبالنظر إلى قيمة اختبار الفروق (Ttest) والتي بلغت (10.21) وهي قيمة موجبة و دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.01)، وبالتالي توجد فروق بين الفئتين ولصالح الفئة العليا ومنه فمقياس التوافق المهني يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

الثبات: للتحقق من ثبات الاستبيان التوافق المهني قام الباحثان بحسابه بطريقة ألفا كرونباخ كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (02): معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان التوافق المهني

الرقم	الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ
01	التوافق مع الزملاء	0.81
02	الرضا عن الترقية	0.77
03	التوافق مع الإدارة	0.72
04	التلاؤم مع محيط العمل	0.86
05	نظرة المجتمع	0.67
الدرجة الكلية لاستبيان التوافق المهني		0.76

يتضح من الجدول رقم (02) أن قيم معامل ألفا كرونباخ لمحاور استبيان التوافق المهني تراوحت بين (0.67) كأدنى قيمة و(0.86) كأعلى قيمة، في حين أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل قدرت بـــ (0.76)، هذا ما يؤكد تمتّع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحيته للإستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية.

الدراسة الأساسية

منهج الدراسة: نظرا لطبيعة موضوعنا والمتمثل في " واقع التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية "، ومن أجل تشخيص الظاهرة وكشف جوانبها، اعتمدنا على المنهج الوصفي لذي نراه مناسبا لهذا النوع من الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينته: يشتمل مجتمع الدراسة على جميع موظفي بلديات ولاية المسيلة الموزعين على المصالح الإدارية للبلدية، ويقدر عددهم ب (1700) موظفا وموظفة وفق الإحصائيات الرسمية لمصلحة المستخدمين، أما عينة الدراسة فقد استخدم الباحثان أسلوب العينة العشوائية البسيطة حيث بلغ عددهم الإجمالي (170) موظفاً أي ما نسبته (10 %) من المجتمع الكلي للدراسة.

حدود الدراسة: اقتصرت الدراسة على بحث واقع التوافق المهني (العلاقة مع زملاء العمل، الرضا عن الترقية والراتب، العلاقة مع الإدارة، التوافق مع

ظروف العمل، نظرة المجتمع للمهنة) لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، وتم تجميع البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية في الفترة ما بين سبتمبر2019 إلى غاية نوفمبر 2019.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: استخدم الباحثان البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية statistical package of the social sciences spss V 22 لمعالجة البيانات.

-معامل الثبات ألفا كرومباخ: لبحث ثبات فقرات الاستبيان.

-اختبار (ت) للعينتين مستقلتين: لبحث الفروق بين المتوسطات.

اختبار (ت) لعينة واحدة: لبحث الفروق بين المتوسط الحسابي والفرضي.

-المتوسط الحسابي: بهدف حساب متوسطات درجات أفراد العينة.

-الانحراف المعياري: بهدف معرفة تمركز أو تشتت الإجابات.

عرض نتائج الدراسة:

عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول:

-ما مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة؟

للإجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية المنبثقة عنه، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل بعد من أبعاد الاستبيان ثم لجميع بنوده ككل، والجدول أدناه يوضح ذلك:

الجدول رقم(03): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الرضا عن الراتب والترقية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
01	يشعر الموظفون في العمل بالرضا نحو معايير الترقية	03.26	1.42	01	متوسط
02	يتوافق راتبي مع متطلبات العمل الذي أقوم به	02.61	1.43	03	منخفض
03	أشعر أن راتبي في العمل غير كاف مقارنة بالجهد الذي أبذله في عملي	02.69	1.16	02	متوسط
04	أشعر أن راتبي يتلاءم مع الرتبة الوظيفية	02.11	1.25	04	منخفض
الرضا عن الراتب والترقية		02.66	0.99	منخفض	

نلاحظ من خلال الجدول رقم(03) أن مستوى بعد الرضا عن الراتب والترقية كان منخفضاً، لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي لهذا البعد إذ بلغ (02.66) وبانحراف معياري قدر بـــ (0.99).

ولقد كان أعلى المتوسطات الحسابية قد سُجل للفقرة رقم (01) المتعلقة بــ "يشعر الموظفين في العمل بالرضا نحو معايير الترقية"حيث بلغ متوسطها الحسابي بـ (03.26) وبانحراف معياري (01.42)، وهذا يوضح أن الموظفين إلى حد ما يشعرون برضا عن مسار الترقية، كون أن الترقية في الدرجة تحكمه قوانين الوظيف العمومي وهي تقريبا نفس المدة والمعايير(المدة الدنيا، المدة المتوسطة، المدة القصوى)، في حين نالت الفقرة (04) الخاصة بالشعور أن الراتب يتلاءم مع الرتبة الوظيفية بمتوسط حسابي قدر ب (02.11) كأدنى قيمة وبانحراف معياري بلغ (01.25)، وهذا يدل على أن موظفي الجماعات الإقليمية يشعرون بعدم تناسب الراتب الذي يتقاضوه مع الخدمات التي يقدمونها، ولا يتلاءم مطلقا مع مهامهم التي يؤدونها، بينما كانت بقية الفقرات تتراوح بين (02.61) و(02.69)، وكلها قيم أقل من المتوسط الفرضي (03.00)، بما يعبر أن موظفي الجماعات الإقليمية يشعرون برضا منخفض عن الراتب وآليات الترقية في مسارهم المهني، كما أن انحرافاتهم المعيارية جاءت تعكس مدى التجانس في استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد بشكل عام.

الجدول رقم(04): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد العلاقة مع الزملاء

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
05	تربطني بزملائي علاقة احترام متبادلة	03.64	1.08	01	مرتفع
06	هناك تنافس شريف بين العمال في مجال العمل	03.04	1.07	05	متوسط
07	علاقتي بزملائي في العمل تسودها المحبة	03.49	1.01	02	مرتفع
08	يساعدني زملائي في العمل عندما أواجه مشكلة ما	03.46	0.92	03	مرتفع
09	يزورني زملائي في العمل عند مرضي	03.36	1.13	04	متوسط
العلاقة مع الزملاء		03.39	0.83	متوسط	

نلاحظ من خلال الجدول رقم(04) أن مستوى بعد العلاقة مع الزملاء كان متوسطاً، لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي لهذا البعد إذ بلغ (03.39) وبانحراف معياري قدر بـــ (0.83).

ولقد كان أعلى المتوسطات الحسابية قد سُجل للفقرة رقم (05) المتعلقة بـــ "تربطني بزملائي علاقة احترام متبادلة "حيث بلغ متوسطها الحسابي بـ (03.64) وبانحراف معياري (01.08)، وهذا يوضح أن الموظفين تربطهم علاقة زمالة مبنية على الاحترام المتبادل، وهذا كون الموظف يقضي ثماني (08) ساعات في مكان العمل مما تجعله يحافظ على علاقته مع العائلة المهنية، في حين نالت الفقرة (06) الخاصة بالتنافس الشريف بين العمال في مجال العمل بمتوسط حسابي قدر ب (03.04) كأدنى قيمة وبانحراف معياري بلغ (01.07)، وهذا يدل على أن التنافس بين الموظفين في مجال العمل لا يخضع دائما للتنافس الشريف بل في أحيان كثيرة يخضع للمحاباة والوساطة خاصة في تقلد المناصب النوعية سواء الوظيفية أو الهيكلية، بينما كانت بقية الفقرات تتراوح بين (03.36) و(03.49)، وكلها قيم قريبة من المتوسط الفرضي (03.00)، بما يعبر أن موظفي الجماعات الإقليمية يتمتعون بعلاقات مهنية متوسطة فينا بينهم،كما أن انحرافاتهم المعيارية جاءت تعكس مدى التجانس في استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد بشكل عام.

الجدول رقم(05): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد العلاقة مع الإدارة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
10	يحترم المسؤولون أدائي	02.83	1.32	02	متوسط
11	يساعدني المسؤولون في حل المشاكل التقنية التي تواجهني	02.25	1.19	04	منخفض
12	تعالج الإدارة أوضاع ومشاكل جميع العاملين بطريقة عادلة	02.72	1.44	03	متوسط
13	يعاملني المسؤولون في العمل بأسلوب لائق	02.95	1.12	01	متوسط
العلاقة مع الإدارة		02.76	0.94	متوسط	

نلاحظ من خلال الجدول رقم(05) أن مستوى بعد العلاقة مع الإدارة كان متوسطاً، لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي لهذا البعد إذ بلغ (02.76) وبانحراف معياري قدر بـــ (0.94).

ولقد كان أعلى المتوسطات الحسابية قد سُجل للفقرة رقم (13) المتعلقة بـــ "يعاملني مسئولي في العمل بأسلوب لائق"حيث بلغ متوسطها الحسابي بـ (02.95) وبانحراف معياري (01.12)، وهذا يوضح أن المسؤول يتعامل مع الموظفين بأسلوب محترم ولائق، وهذا الأمر يرجع إلى نمط الإشراف عموما، والعلاقة التي تربطهم بالمسؤول ففي أحيانا كثير تجد أنه تربطهم علاقة قرابة، بالإضافة إلى أنهم أبناء المجتمع المحلي،في حين نالت الفقرة (11) الخاصة بمساعدة المسؤول في حل المشاكل التقنية التي تواجه الموظف بمتوسط حسابي قدر ب (02.25) كأدنى قيمة وبانحراف معياري بلغ (01.19)، وهذا يرجع إلى أن المسؤول لا يمتلك المهارات الكافية للمساعدة، بالإضافة إلى تداخل صلاحيات المسؤول بين الشق الإداري والسياسي التنموي، الأمر الذي يجعله لا يتابع الأعمال بصفة مستمرة تسمح بمساعدة الموظف، بينما كانت بقية الفقرات تتراوح بين (02.72) و(02.86)، وكلها قيم قريبة من المتوسط الفرضي (03.00)، بما يعبر أن موظفي الجماعات الإقليمية علاقتهم متوسطة مع الإدارة،وأن العلاقات الإشرافية متوسطة بين الموظف و المسؤول، كما أن انحرافاتهم المعيارية جاءت تعكس مدى التجانس في استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد بشكل عام.

الجدول رقم(06): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التوافق مع ظروف العمل

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
14	أشعر أن محيط العمل الذي أعمل به مريح بشكل عام	02.31	1.17	04	منخفض
15	أنا مسرور في مهنتي رغم أنها متعبة	03.04	1.26	01	متوسط
16	يمر الوقت بسرعة دون أن أشعر به	02.81	1.15	03	متوسط
17	أشعر بالضيق في مكان عمل نتيجة الفوضى	02.89	1.19	02	متوسط
18	أشعر بالأمان والاستقرار في وظيفتي	02.09	01.18	05	منخفض
التوافق مع ظروف العمل		02.62	0.75	منخفض	

نلاحظ من خلال الجدول رقم(06) أن مستوى بعد التوافق مع ظروف العمل كان منخفضاً، لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي لهذا البعد إذ بلغ (02.62) وبانحراف معياري قدر بـــ (0.75).

ولقد كان أعلى المتوسطات الحسابية قد سُجل للفقرة رقم (15) المتعلقة بـــ "أنا مسرور في مهنتي رغم أنها متعبة"حيث بلغ متوسطها الحسابي بـ (03.04) وبانحراف معياري (01.26)، وهذا يوضح أن الموظفين يشعرون بقدر متوسط من السرور والسعادة في العمل، ويمكن نفسر ذلك بشعورهم بالإنجاز أن عمله له معنى، كونهم يقدمون عدة خدمات للمواطنين، في حين نالت الفقرة (18) الخاصة بشعور الموظف بالأمان والاستقرار في وظيفته بمتوسط حسابي قدر ب (02.09) كأدنى قيمة وبانحراف معياري بلغ (01.18)، وهذا يرجع إلى أنه كلما تقلد مسؤول جديد رئاسة المجلس، قام ببعض التغيرات في بعض المصالح مما انعكس على شعور الموظف، بينما كانت بقية الفقرات تتراوح بين (02.31) و(02.89)، وكلها قيم أقل من المتوسط الفرضي (03.00)، بما يعبر أن موظفي الجماعات الإقليمية لهم توافق منخفض مع ظروف العمل، كما أن انحرافاتهم المعيارية جاءت تعكس مدى التجانس في استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد بشكل عام.

الجدول رقم(07): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد نظرة المجتمع للمهنة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
19	توفر لي مهنتي مكانة مناسبة لكسب احترام وتقدير المجتمع	02.83	1.16	3	متوسط
20	أعتقد أن مهنتي ذات قيمة عالية في المجتمع	03.15	0.95	2	متوسط
21	أرى أن مكانة الاجتماعية ارتفعت منذ التحقت بمهنتي	03.15	0.96	1	متوسط
نظرة المجتمع إلى المهنة		03.04	0.70	متوسط	

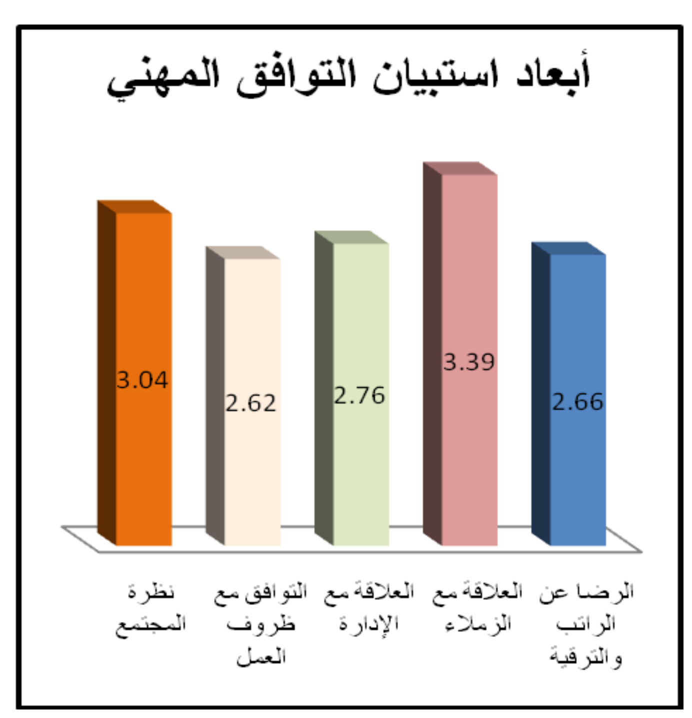
نلاحظ من خلال الجدول رقم(07) أن مستوى بعد نظرة المجتمع للمهنة كان متوسطاً، لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي لهذا البعد إذ بلغ (03.04) وبانحراف معياري قدر بـــ (0.70).

ولقد كان أعلى المتوسطات الحسابية قد سُجل للفقرة رقم (21) المتعلقة بـــ "أرى أن مكانة الاجتماعية ارتفعت منذ التحقت بمهنتي"حيث بلغ متوسطها الحسابي بـ (03.15) وبانحراف معياري (0.96)، وهذا يوضح أن الموظفين يشعرون أن مكانتهم الاجتماعية ارتفعت منذ التحقوا بمهنتهم داخل البلدية، وهذا راجع إلى أن نظرة المجتمع ايجابية للفرد الموظف على عكس الفرد البطال، بالإضافة إلى الثقافة المجتمعية السائدة التي تحث عن العمل وتجسد الرؤية الدينية للعمل بأنه عبادة، في حين نالت الفقرة (19) الخاصة بأن المهنة التي يمتهنها توفر له مكانة مناسبة لكسب احترام وتقدير المجتمع بمتوسط حسابي قدر ب (02.83) كأدنى قيمة وبانحراف معياري بلغ (01.16)، وهذا يرجع إلى أن المهن الإدارية في البلدية لا توفر مكانة مناسبة نظرا لتواضع دخلَها والتي تجعل الموظف دائما في حاجة مما ينعكس على صورته داخل المجتمع، بينما كانت الفقرة الأخيرة بمتوسط حسابي يقدر ب (03.15) بما يعبر أن موظفي الجماعات الإقليمية لهم توافق متوسط في بعد نظر المجتمع للمهنة، ويرون أن المجتمع له نظرة متوسطة لموظف البلدية، كما أن انحرافاتهم المعيارية جاءت تعكس مدى التجانس في استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد بشكل عام.

الجدول رقم(08): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد استبيان التوافق المهني

الاستبيان	الرقم	أبعاد المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
التوافق المهني	01	الرضا عن الراتب والترقية	02.66	0.99	04	منخفض
	02	العلاقة مع الزملاء	03.39	0.83	01	متوسط
	03	العلاقة مع الإدارة	02.76	0.94	03	متوسط
	04	التوافق مع ظروف العمل	02.62	0.75	05	منخفض
	05	نظرة المجتمع	03.04	0.70	02	متوسط
المستوى العام للاستبيان			02.90	0.73		متوسط

والشكل الموضح أسفله يوضح ترتيب متوسطات التوافق المهني لموظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة



الشكل رقم (01) يوضح ترتيب متوسطات التوافق المهني

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج المسجلة في الجدول رقم (68) والشكل رقم (33) تبين أن الدرجة العامة للتوافق المهني جاءت متوسطة (قريبة للانخفاض) بمتوسط حسابي قدر بـ(02.90) وبانحراف معياري قدر (0.73)،وهذا يعني أن مستوى التوافق المهني متوسط مما يؤكد أن موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة لديهم مستويات متوسطة من التوافق المهني .

وبالاطلاع على متوسطات أبعاد التوافق المهني نجد أن بعد الرضا عن الراتب والترقية حل في المرتبة الأولى من ناحية الانخفاض، ليشكل مستوى منخفض مقارنة ببقية الأبعاد وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ(02.66)، وبانحراف معياري قدر (0.99)، مما يعنى أن مستوى التوافق المهني منخفض في بعد الرضا عن الراتب والترقية لموظفي الجماعات الإقليمية بالبلديات.

وبناء على ما سبق ونظرا لأهمية الأجور والرواتب في تحقيق الرضا والتوافق المهني لدى الموظف نلحظ أن عمال البلديات من أكثر الفئات العمالية تعاني من انخفاض الأجور رغم الجهود التي يبذلونها والخدمات التي يقدمونها داخل البلدية، مما انعكس على عدم تحقيق إشباعهم لحاجاتهم المادية، والنفسية، وهذا يرجع إلى إدراكهم لعدم عدالة نظام الأجور والتعويضات في قطاع الجماعات الإقليمية، ونفسر هذا الانخفاض إلى عدم وجود بناء هيكلي سليم لنظام الأجور والتعويضات وفق الخدمات المبذولة من طرف الموظفين، كما أن عدم تحيين نظام الأجور ليتماشى مع مقتضيات المعيشية للموظف، وهذا ما نعكس سلبا على الممارسات التنظيمية للموظفين في كثرة الغياب والتغيب، وعدم الالتزام بالدوام وغيره من مظاهر سوء التوافق،ويعتقدون أنهم يعملون قدر رواتبهم مما جعل دافعيتهم للعمل تقل وهذا ما أشارت إليه الكثير من النظريات المفسرة للدافعية على غرار النظرية التقليدية في الفكر الإداري حيث اعتبر تايلور أن الدخل مؤشر على التنظيم العلمي للعمل، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (ونوغي فتيحة 2015) في أثر الراتب ونظام التعويضات على رضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة، وأشارت دراسة (OngChoonHee.and all.2019) التي بينت أن من بين العوامل التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي التوازان بين الحياة المهنية والاجتماعية والتدريب ونظام التعويضات في تحقيق المبدأ التوجيهي لتعزيز الأداء الكلي للموظف وفقا لمقولة التالية "عامل راض وسعيد هو عامل منتج"، وعطفا على هذا تبين لنا أهمية الأجور والرواتب في الحياة المهنية التي تضمن العيش الكريم للموظف، كما أن قانون الترقية الخاص بالمناصب العليا لموظفي الجماعات

الإقليمية 91/26 لم يحين منذ 1991(أنظر الملحق رقم 08)، مما يعني أنه عاجز على مواكبة التغيرات الحاصلة في بيئة العمل،أما على مستوى البلدية فالهيكل التنظيمي غير فعال إذ تجد كثير من المناصب العليا شاغرة وهذا ما يفسره عدم وجود رؤية إستراتيجية لتنمية المسار المهني لموظفي الجماعات الإقليمية.

بينما حل بعد التوافق مع ظروف العمل في المرتبة الثانية من ناحية الانخفاض وذلك بمتوسط حسابي قدربـ(02.62) وبانحراف معياري قدر (0.75)،مما يعنى أن مستوى التوافق المهني منخفض في بعد التوافق مع ظروف العمل لموظفي الجماعات الإقليمية، ويفسر الباحث ذلك على أن الظروف المهنية التي يعيش فيها موظفي الجماعات الإقليمية، غير موائمة من ناحية الأبنية المادية، وترتيب المكاتب، وحتى عدم توفر الوسائل المكتبية في الكثير من الأحيان،بالإضافة إلى أعباء العمل الإداري الروتيني و إرغاماته خاصة المواقف الضاغطة التي يتعرض لها الموظف من قبل المنتخبين مثلا، بالإضافة إلى التجاذبات السياسية التي تؤثر على المناخ العام للبلدية، حيث أثبتت دراسة (DanicaBakotićandTomislavBabić ,2013)أن ظروف العمل كالسلامة المهنية والتدريب والمعدات، ورتابة العمل، ودرجة الإجهاد تعتبر عامل مؤثر جدا في شعور الموظف بالتوافق المهني، وكما أشرنا سابقا أنها غير متوفرة بشكل مناسب مما انعكس سلبا على توافق المهني لموظف الجماعات الإقليمية بالبلدية.

ويليه بعد العلاقة بالإدارة ثالثا في الترتيب وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (02.76)، وبانحراف معياري قدر بـ(0.94)، مما يعنى أن مستوى التوافق المهني متوسط في بعد العلاقة مع الإدارة لموظفي الجماعات الإقليمية، ويفسر الباحث ذلك على أن أساليب الإشراف التنظيمي داخل البلدية لها خصوصية الازدواجية، فالمسؤول الأول له صفة المنتخب السياسي والمسئول الإداري، مما يجعل نمط القيادة في كثير من الأحيان تسيبيا، مكرسا لشعبوية التسيير كالمحاباة وغيرها مما يجل المسؤول يمارس عدالة تنظيمية انتقائية، بالإضافة إلى تدخل المنتخبين في شؤون الموظفين، وضعف المكانة القانونية للأمين العام المسير الفعلي، يجعل الموظف غير راض عن أساليب الإشرافية المنتهجة داخل البلدية وهذا ما أشارت إليه دراسة (بوعطيط سفيان، 2012) لدور أساليب الإشراف في تحقيق التوافق المهني للموظف.

كما حل بعد نظرة المجتمع للمهنة رابعا في الترتيب وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ(03.04) وبانحراف معياري قدر (0.70)، مما يعنى أن مستوى التوافق المهني متوسط في بعد نظرة المجتمع للمهنة لموظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، ويفسر الباحث ذلك على أن الموظف بالبلدية يشعر بدرجة متوسطة لتقدير المجتمع لمهنة، ويرى هذا أنه غير كافي لما يبذله من جهود وخدمات مقدمة خدمة للمجتمع المحلي الذي يعيش فيه، فالنظرة السلبية للبلدية كونها مرتبطة ارتباطا مباشرا بالجانب السياسي والأداء الضعيف المسئول الأول في كثير من الأحيان، جعل المواطن يبلور تصور وحكم عام على البلدية وعدم الثقة فيها، وهذا ما يبرر نظرة المجتمع وينعكس سلبا على إدراك الموظف بالبلدية لتقديره المتوسط داخل المجتمع و أشارت دراسة (أيمن الزاملي 2011)إلى أهمية نظرة المجتمع ومدى تقديره لمهنة الموظف وانعكاس ذلك على توافقه المهني والاجتماعي.

بينما حل بعد العلاقة مع الزملاء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي وقدر بـ (03.39) وبانحراف معياري قدر (0.83)، مما يعنى أن مستوى التوافق المهني متوسط في بعد العلاقة مع الزملاء لموظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، ويفسر الباحث أن العلاقات المهنية بين العمال متوسطة وذلك يرجع لخصوصية التنظيم المحلي، وبالرغم من أن الموظفين يعيشون في نفس المجتمعي المحلي، إلا أن العلاقات ليست على درجة عالية من التوافق نتيجة التكتلات التنظيمية، و الولاءات الحزبية، وتحزب الموظف و تسيسه وعدم حيادته في كثير من الأحيان، مما انبثق عنه عدم ثقة بين الموظفين، بالإضافة إلى السياسة الإشرافية المنتهجة داخل البلدية من قبل المنتخب تذكي نوع من الجهوية لخدمة مصالح ضيقة.

عرض وتحليل نتائج التساؤل الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة تعزى لمتغير الجنس؟

للإجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية المنبثقة عنه، تم حساب اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (t.test)، والجدول أدناه يوضح ذلك دلالة الفروق حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (09): يوضح دلالة الفروق في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس

الأبعاد	متغير الجنس	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة
التوافق مع الزملاء	ذكر	120	03.37	0.85	-0.465	0.643	0.05
	أنثى	50	03.44	0.80			
الرضا على الراتب والترقية	ذكر	120	02.67	0.97	0.107	0.915	
	أنثى	50	02.65	1.05			
العلاقة مع الإدارة	ذكر	120	02.74	02.74	369.0-	7120.	
	أنثى	50	02.80	02.80			
التوافق مع ظروف العمل	ذكر	120	02.61	0.76	294.0-	7690.	
	أنثى	50	02.65	0.75			
نظرة المجتمع	ذكر	120	03.00	0.67	164.1-	0.246	
	أنثى	50	03.14	0.74			
التوافق المهني	ذكر	120	02.88	0.72	454.0-	0.651	
	أنثى	50	02.94	0.76			

يتبين من خلال القراءة الإحصائية للنتائج المسجلة في الجدول رقم (09) عند تطبيق اختبار الفرق بين متوسطين (ت)للعينات المستقلة (Indepedent-samples T Test)، أن قيمة الاحتمال المعنوية (sig) لكل أبعاد التوافق المهني"الرضا عن علاقات العمل،الرضا عن الراتب والترقية، التوافق مع ظروف العمل، العلاقة مع الإدارة، نظرة المجتمع "وكذا الدرجة الكلية للتوافق المهني أكبر من مستوى الدلالة (0.05)،حيث كان المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للتوافق المهني عند الذكور (02.88) وبانحراف معياري قدره (0.72) بينما بلغ متوسط التوافق المهني للإناث (02.94) وبانحراف معياري قدره (0.76) كما بلغت قيمة (ت)(t=-0.454) وذلك عند درجة الحرية (df=168) وبقيمة معنوية

(sig=0.651)،وهي ليست دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (p≤ 0.01)و(p≤0.05)،ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة تعزى لمتغير الجنس، وعليه نرى أن عامل الجنس على مستوى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة عامل غير مؤثر في مستوى التوافق المهني.

وبناء على ما سبق نقبل الفرضية القائلة : " لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (p≤ 0.05) بين الموظفين والموظفات في مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة.

عرض وتحليل نتائج التساؤل الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة تعزى لمتغير الأقدمية المهنية؟

للإجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية المنبثقة عنه، تم حساب اختبار (ف) لعينتين مستقلتين (F)، والجدول أدناه يوضح ذلك دلالة الفروق حسب متغير الأقدمية المهنية:

الجدول رقم (10): تحليل التباين البسيط للمقارنة بين المجموعات(F test) لحساب الفروق بين متوسطات إجابات عينة الدراسة على استبيان التوافق المهني تبعا لمتغير الأقدمية المهنية.

الإبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتماليةSig	الدلالة
التوافق المهني	بين المجموعات	03.794	2	01.897	03.608	0.029	غير دالة
	داخل المجموعات	87.807	167	0.526			
	المجموع	91.601	169	/			

يتبين من خلال الجدول رقم (10) أن نتائج تحليل التباين الأحادي أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (p≤0.05)،في الدرجة الكلية للتوافق المهني، تبعا لمتغير الأقدمية المهنية (أقل من 05 سنوات، من 05 سنوات إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

حيث بلغت قيمة تحليل التباين في الدرجة الكلية للتوافق المهني (03.794) عند درجة الحرية (df=02)،كما يتبين أن قيمة (F) قد بلغت (03.608) وجاءت

قيمة المعنوية (sig=0.029) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية ($p\leq0.05$)، وبناء على ما سبق نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة القائلة : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p\leq0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة تعزى لمتغير الأقدمية المهنية.

وبحثا عن مصدر الفروق في مستوى التوافق المهني من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الأقدمية المهنية، فقد استخدمنا اختبار شيفيه لدلالة الفروق والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (11) : يوضح نتائج الاختبار البعدي شيفيه scheffe للفروق في استجابات أفراد عينية الدراسة في مستوى التوافق المهني وفقا لمتغير الأقدمية المهنية.

الأقدمية المهنية	الأقدمية المهنية	فرق المتوسطات	الخطأ المعياري	قيمة الاحتمال المعنوية
أقل من 05 سنوات	من 05 إلى 10سنوات	0.123	0.148	0.709
	أكثر من 10 سنوات	*0.513	0.200	0.041
من 05 سنوات إلى 10 سنوات	أقل من 05 سنوات	-0.123	0.148	0.709
	أكثر من 10 سنوات	0.390	0.165	0.065
أكثر من 10 سنوات	أقل من 05 سنوات	-0.513	0.200	0.041
	من 05 إلى 10 سنوات	-0.390	0.165	0.065

عند مستوى الدلالة 0.05

ويتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (82) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني حسب استجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير الأقدمية المهنية بين فئة (أقل من 05 سنوات) وفئة (أكثر من 10 سنوات) لصالح أقل من 05 سنوات حيث قدر فرق المتوسطات بها (0.513) بقيمة احتمال معنوية (0.041) وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05.

مناقشة النتائج:

مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

وبناءً على ما سبق يمكننا أن نقول إنّ مستويات التوافق المهني متوسطة لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (بوتوتة لامية 2015) التي أسفرت على حصول الممرضين على مستوى منخفض في التوافق المهني.

ويفسر الباحث تدني مستوى التوافق المهني (مستوى متوسط) لدى موظفي قطاع الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة إلى عدة أسباب متداخلة من أهمها عدم رضا الموظفين على نظام الرواتب والأجور، فهي لا تتناسب مع المهام الإدارية التي يؤدونها داخل الجماعة الإقليمية، حتى نظام العلاوات والمنح المقدمة غير مناسبة تماماَ، وهو ما لمسه الباحث من خلال إطلاعه على أجور الموظف بقطاع الجماعات الإقليمية، فتبين لنا عدم وجود بناء سليم للأجور والحوافز ويمكن أن نعطي مثال لموظف يشتغل برتبة عون الإدارة الإقليمية يتقاضى راتب قدره حوالي 23000 دج، كما أن مسار الترقية قد يكون بالمدة المتوسطة (03 سنوات)، وينجر عنها إضافة مالية قدرها حوالي 600 دج.

وقد لاحظ الباحث أيضا أن هناك شعور في بعض المناصب النوعية الهيكلية والوظيفية ولا يتم منحها للموظف وتبقى شاغرة، كما أن مردودها المالي قليل جدا فمثلا رئيس فرع تكون زيادة استدلالية ب 25 نقطة ورئيس مكتب 45 نقطة ورئيس مصلحة 55 حسب الكثافة السكانية للبلدية.(أي بزيادة مالية تقدر 1200 دج لرئيس المصلحة)، كما انه لا يوجد تحين في النظم والقوانين بما يتماشى مع المتغيرات الحاصلة، فمثلا منحة الأجر الوحيد لموظف زوجته ماكثة وليس لها أولاد تقدر ب (5.5 دج) كما أنها لم تحين من سنة 1975 م (المرسوم رقم 65ــ 75).

فالبناء غير سليم لنظام الأجور والعلاوات هو ما جعل الموظف يشعر بعدم الرضا ولا يستطيع إشباع حاجاته الأساسية والاجتماعية وهدا ما أشار إليه " ماسلو " في نظرية الحاجات أن السلوك الإنساني إنما يأتي بحثا عن تلبية الحاجات التي صنفها حسب طبيعة الإنسان (الغريزية والبيولوجية والاجتماعية) وقد كان لهذه النظرية انعكاسا على تسيير الموارد البشرية في المؤسسات، وأشار أن حالة الإشباع أو الرضا في مجال العمل كغيره من المجالات الأخرى، فان أول ما يظهر مثل الاحتياجات الأولية: للأجرة، وتيرة العمل أو التوقيت وحين تشبع الحاجات من المستوى الأول فيظهر حينها الحاجات المتعلقة بالمستوى الثاني مثل المطالبة بالاستقرار، والتأمين، وضمانات التقاعد.(مسلم، 2007، ص59).

وعليه فإن "ماسلو" يفسر التوافق المهني للعامل بمدى إشباعه للحاجات الإنسانية، فكلما كان اشباع الحاجات الإنسانية مرتفع كلما كان التوافق المهني مرتفع ودافع الانجاز نحو العمل عال.

كما أن عدم وجود راتب مناسب يعتبر من عوامل عدم الرضا في العمل التي تكلم عنها هارزبرغ في نظريته (نظرية العاملين)، واعتبرها بمثابة عوامل سلبية تقوض رضا وتوافق العمال في المنظمة. بالإضافة إلى عوامل أخرى كالسياسة الإدارية للمؤسسة، نظام المراقبة الذي يعتمد ورقة الحضور مقياسا أساسيا، وظروف العمل داخل الجماعة الإقليمية.

وقد لاحظ الباحثان أيضا بعض السلوكيات التنظيمية لموظفين يمتنعون على أداء بعض الأعمال والتقاعس في أدائها، ولما يتم التنبيه عليه من طرف المسؤول المباشر يخبره بالعبارة التالية (نخدمو على قدر الشهرية) في إشارة إلى أن الأعمال التي يبذلونها لا تتوافق مع الأجرة التي يتقاضونها، وهو ما يعلمه المسؤول المحلي مما يجعله يراعي هذه الجزئية ويمتنع على تطبيق بعض العقوبات التأديبية. كما أن عدم التوازن الذي يشعر به الموظف هو ما أشار إليه رائد نظرية العدالة (المساواة) أدمز والتي يرى فيها أن التوافق المهني يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين ما يحصل عليه الفرد من العمل، بمعنى آخر إيجاد التوازن بين المدخلان (ما يبذل من مجهود) والعوائد (النتائج التي يحققها العامل من العمل).

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

ويفسر الباحث عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة تعزى إلى الجنس " النوع الاجتماعي إلى أنه لم يعد متغير الجنس مطروحا بنفس الحدية السابقة، كوننا نعيش في ظل تأنيث المجتمع العمالي وذلك بسبب خروج المرأة للعمل وتعلم هذه الأخيرة ونيلها أعلى المؤهلات العملية مما مكنها من تقلد مناصب نوعية، وكون أن الجماعات الإقليمية كغيرها من القطاعات الأخرى تشهد تواجد العنصر النسوي على مستوى جميع الرتب الإدارية، كما أنها تتقلد مناصب وظائف عليا وتساهم في تسيير الجماعات الإقليمية، وهذا يرجع إلى مبدأ تكافؤ الفرص في بيئة العمل بين الموظفين والموظفات التي مكنها من تقلد مسؤوليات ومهام تأطيرية أثبتت الموظفة كفاءتها فيها، وحققت وجودها داخل هذه الهياكل التنظيمية .مما فند النظرة السلبية والمفاهيم الخاطئة التي كانت تشهدها بيئات العمل في الفترات السابقة خاصة في المجتمعات الشرقية التي لها خصوصياتها، وعلى هذا الأساس فإن الموظف والموظفة يعيشان في نفس الوسط المهني الذي تسوده ظروف عمل واحدة، وأساليب إشرافية موحدة، كما أن القوانين الناظمة التي تنظم الحياة المهنية لا تعطي

أولية أحد على آخر سواء كان موظفا أو موظفة، مما جعل تقاربا كبيرة في وجهات النظر وحتى تقارب الاتجاهات والقيم التنظيمية بين الموظف والموظفة، ما أسفر عنه عدم وجود فروقات جوهرية بين الموظفين والموظفات في مستوى التوافق المهني لدى الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة .

ولقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (محيوز كريمة 2014) التي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بلديات الدائرة الإدارية درارية تعزى لمتغير الجنس، كما اتفقت أيضا مع دراسة(قرومي عبد الحق 2015) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الجنس، واتفقت أيضا مع دراسة (شموري كميليا 2017) والتي أسفرت أيضا على عدم وجود فروقات في مستوى التوافق المهني بين المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

ويفسر الباحثان وجود فروق دالة إحصائية في متغير التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة تعزى إلى " الأقدمية المهنية " لصالح الموظفين الذي يمتلكون أقدمية مهنية أقل من خمس سنوات، كون أن الموظفين الجدد ينتمون إلى فئة الشباب مما يجعل لهم القدرة على التوافق مع المهنة الجديدة، وفي غالب الأحيان تسند إليهم مهام عادية باعتبارهم حديثي عهد بالعمل، تجعلهم يحاولون إبراز قدراتهم في العمل، خاصة في مسايرة تغيرات الرقمنة على مستوى قطاع الجماعات الإقليمية، مما ينعكس بالإيجاب على شعورهم بالإنجاز ويزيد من دافعتيهم للعمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى فالموظفين الجدد عانوا كثيرا من شبح البطالة الهيكلية بالرغم من أنهم يمتلكون مؤهلات جامعية إلا أنهم مكثوا لسنوات في البطالة مما جعله يشعرون بضغوطات نفسية جراء المواقف الحياتية التي يعيشونها بسبب عدم امتلاكهم رواتب قارة تمكن من العيش الكريم، فتجعلهم في حالة من عدم التوافق النفسي والاجتماعي، ولكن بعد حصول على وظيفية حكومية براتب شهري تبعث في نفوسهم الطموح والشعور بالثقة بالنفس وتقدير الذات، وتصبح له مكانة اجتماعية بين أهله وأقرانه، هذه الانجازات تجعل الموظف الجديد يشعر بالتوافق المهني.

واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (بوتوتة لامية 2015) والتي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين حسب متغير الأقدمية في العمل، كما اختلفت مع دراسة (يحي محمود النجار 2018)التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس الخاصة يعزى لمتغير الخبرة المهنية.

ومنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p\leq0.05$)لإجابات موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولايات المسيلة حول استبيان التوافق المهني تعزى لمتغير الأقدمية المهنية لصالح الفئة أقل من 05 سنوات أقدمية مهنية.

قائمة المراجع:

1.بحري صابر(2015)، ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحافي الجزائري، أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم البواقي، الجزائر.

2.بوتوتة لامية(2015)، التوافق المهني للممريضين، رسالة ماجستير غير منشورة علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر.

3.الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية(1991)، مرسوم تنفيذي 91-27 مؤرخ في 2 فبراير 1991 يحدد قائمة الوظائف العليا للإدارة البلدية، ع6.

4.الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية(2011)، قانون رقم 11-10 مؤرخ في 22 يونيو يتعلق بالبلدية، ع37.

5.الزاملي أيمن مصطفى موسى(2011)، التفكير الاخلاقي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين، رسالة ماجستير تخصص علم النفس صحة نفسية، كلية التربية بالجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

6.زيدان جمال(2014)، إدارة التنمية المحلية في الجزائر بين النصوص القانونية ومتطلبات الواقع، ط1، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.

7.شلبي وفاء فؤاد، وخضرة منار عبد الرحمان محمد(2003)، إدارة وتنمية الموارد البشرية، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، مصر.

8.صابر فاطمة عوض، وخفاجة مرفت علي(2002)، أسس مبادئ البحث العلمي، مكتبة و مطبعة الاشعاع الفنية، مصر.

9.عبد اللطيف عصام(2015)، الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل، ط1، مدينة نصر، دار نيولينك للنشر والتدريب، القاهرة.

10.عطا الله صلاح الدين فرح(2009)، مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة، مجلة العلوم التربوية والدراسات الاسلامية، م21، ع3،

11.لوكيا الهاشمي، وبوعطيط، سفيان(2013)، طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العامل الصناعي الجزائري، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي 15-16 جانفي 2013، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

12.المغربي محمد الفاتح محمود بشير (2016)، السلوك التنظيمي، ط1، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان.

13.ونوغي فتيحة(2015)، أثر الرواتب على الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي لأساتذة التعليم العالي، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير مؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.

14.Danica Bakoti(2016), Relationship between job satisfaction andorganisational performance, Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 29:1, 118-130, DOI:10.1080/1331677X.2016.1163946.

.15Panahi, B., Moezzi, E., Preece, C.N., and Zakaria, W. N. W(2016), Personal- organisational value conflicts and job satisfaction of internal construction stakeholders, Construction Economics and Building, 16(41, 1-. DOI:http://dx.doi.org/10.5130/AJCEB.v16i1.4811.

.16Sébastien Chaliès, Jérôme Amathieu et Stefano Bertone(2013), former les enseignants pour accroître leur

satisfaction au travail : propositions théoriques et illustrations empiriques, Presses Universitaires de France | « Le travail humain » 2013/4 Vol. 76 | pages 309 à 334 https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2013-4-page-309.

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا

ISSN: 2773-3521

ص: 42-53

مستوى هندرة إدارة الموارد البشرية والإبداع الإداري لدى عينة من موظفي جامعة قاصدي مرباح ورقلة بالجزائر

The level of reengineering of human resources management and administrative creativity among a sample of employees of the Kasdi Merbah University of Ouargla in Algeria

د.بن مجاهد فاطمة الزهراء *

جامعة قاصدي مرباح ورقلة/ الجزائر

ط.د دليل إيمان

جامعة قاصدي مرباح ورقلة/ الجزائر

تاريخ الإرسال:2021/07/13 تاريخ القبول: 2021/10/02.

ملخص: هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع هندرة إدارة الموارد البشرية والإبداع الإداري في جامعة ورقلة بالجزائر، أين تم الإعتماد على المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، بحيث تم تطبيق مقياسين للدراسة على عينة شملت 40 موظف، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج تتمثل في وجود مستوى متوسط لهندرة إدارة الموارد البشرية وكذا مستوى مرتفع من الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الهندرة، إدارة الموارد البشرية، الإبداع الإداري، الموظف.

Abstract: The study aimed to reveal the reality of the reengineering of human resources management and administrative creativity at the University of Ouargla in Algeria, where the descriptive approach was relied upon as a method of study, so that two measures of the study were applied to a sample of 40 employees, and the study reached several results represented in the presence of an average level of resource management reengineering Humanity, as well as a high level of administrative creativity among the employees of the University of Ouargla.

* *المؤلف المرسل:* fatimazohra.mjad@gmail.com

Keywords: Engineering, human resource management, administrative creativity, employee.

مقدمة:

أصبح مجتمع المعرفة في وقتنا الحالي رهن النظام التعليمي الذي يؤهله، خاصة نظام التعليم العالي لما له من أهمية في جودة المخرجات المعرفية وبناء اللبنة الأساسية لمجتمع المعرفة المتمثلة في الطالب الجامعي، ويظهر هذا الدور الهام ليس فقط على المستوى البيداغوجي بل على المستوى الإداري أيضا، ولتحقيق هذا الهدف لابد من تفعيل إعادة هندسة العمليات الإدارية، خاصة تلك الموجهة إلى العنصر البشري أي إعادة هندسة الموارد البشرية، فإذا كان جوهر الهندسة هو خلق القيمة فجوهر إعادة الهندسة هو تعظيم القيمة وبالتالي تعظيم قيمة الموارد البشرية، وباعتبار الجامعة مؤسسة معرفية تسعى أيضا إلى تطوير إدارة مواردها البشرية وتفعيل استخدامها لصالح أهدافها المعرفية وكذا فتح المجال لكل ما هو مبدع ومتميز داخل الإدارة، وعليه تحددت إشكاليات الدراسة كالتالي:

-ما هو مستوى هندرة إدارة الموارد البشرية في جامعة قاصدي مرباح ورقلة بالجزائر؟

-ما هو مستوى الإبداع الإداري في جامعة قاصدي مرباح ورقلة بالجزائر؟

فرضيات الدراسة:

-يوجد مستوى متوسط لهندرة إدارة الموارد البشرية في جامعة قاصدي مرباح ورقلة بالجزائر.

-يوجد مستوى مرتفع للإبداع الإداري في جامعة قاصدي مرباح ورقلة بالجزائر.

أهمية الدراسة:

أما عن أهمية الدراسة الحالية فهي تظهر في إلقاء الضوء على أهمية تفعيل الهندرة بصفة عامة وهندرة إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة، وكذا الاهتمام بالإبداع الإداري داخل مؤسسات التربية والتعليم بما فيها التعليم العالي.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف واقع تفعيل هندرة إدارة الموارد البشرية والإبداع الإداري في جامعة قاصدي مرباح ورقلة بالجزائر، وتحديد مستوى هندرة إدارة الموارد البشرية في جامعة قاصدي مرباح ورقلة بالجزائر، وكذا مستوى الإبداع الإداري في جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

هندرة إدارة الموارد البشرية:

وهي عملية إعادة تصميم الأسس والمبادئ والعمليات التي يتم على أساسها إدارة نظام الموارد البشرية في المنظمة ككل، بأبعاها الثلاثة البشري والتنظيمي والتكنولوجي، والمحددة في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها الموظف الإداري في كلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون بجامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر للموسم الجامعي 2020/2019 على مقياس "واقع تطبيق هندرة إدارة الموارد البشرية " المكيف للباحثة رانيا جاسر علي أبو عوض.

الإبداع الإداري:

هو عملية إنتاج أفكار جديدة ومفيدة ومتميزة والمحدد في الدراسة الحالية بالدرجة التي يتحصل عليها الموظف الإداري في كلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون بجامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر للموسم الجامعي 2020/2019 على مقياس " مستوى الابداع الإداري " للباحث عنان أيوب الجعبري.

حدود الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة من 40 موظف وموظفة في الإدارة الجامعية لكلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون بجامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر للموسم الجامعي 2020/2019 حيث تم اجراء الدراسة خلال الأسبوعين الأخيرين من شهر نوفمبر، كما تحددت الدراسة بالأدوات المستخدمة وهما مقياس هندرة إدارة الموارد البشرية ومقياس الإبداع وكذا المعالجة الإحصائية باستعمال البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية spss الطبعة 19.

هندرة إدارة الموارد البشرية:

يعتبر العنصر البشري الركيزة الأساسية لأي مؤسسة ومحدد أساسي لنجاحها لدى وجب الاهتمام به وتطويره وتعد إدارة هذا العنصر من أهم الإدارات الوظيفية داخل كل مؤسسة.

يعرف French إدارة الموارد البشرية على أنها: عملية اختيار واستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية العاملة بالمنظمة . (French, 1974 ,p3)

أما فليبو(Flippo) فيعرفها بأنها: تخطيط وتنظيم ومراقبة النواحي المتعلقة بالحصول على أفراد، وتنميتهم وتعويضهم والمحافظة عليهم بغرض تحقيق أهداف المنشأة .(Flippo,1971,p 5)

من خلال التعاريف يتبين أن إدارة الموارد البشرية هي عملية تنظيمية موجهة للعنصر البشري من أجل توظيفه بأكمل وجه داخل المؤسسة لتحقيق أهدافها.

ونجد أن المؤسسات حديثا أصبحت تسعى إلى تبني تطبيق أسلوب إداري جديد يسمى بالهندرة، وتجدر الإشارة إلى أن الهندرة كلمة عربية جديدة مركبة من كلمتي هندسة وإدارة وهي ترجمة ل Business Reengineering والتي تعني إعادة هندسة الأعمال، ومن ثم فإن اللفظ وإن لم يكن يعني الهندسة الإدارية بالترجمة الحرفية إلا أنه يعني إعادة التصميم الجذري للعمليات والنظم(هامر، شامبي 1995، ص103-104).

ولقد ظهر مفهوم إعادة الهندسة الإدارية عام 1995 على يد مايكل هامر في مقالاته التي نشرت في دورية هارفارد بزنس ريفيو Harvard Business Review عام 1995، ثم انتشر هذا المفهوم بطريقة سريعة ومذهلة في الأوساط الغربية على الساحة الأكاديمية وفي قطاع الأعمال والقطاع الحكومي.(Gray .(Boom, 1995,p1

ونجد أن التعاريف الأخرى لم تبتعد كثيرا عن التعريف الذي وضعه هامر حيث عرفها الشبلي والشنور بأنها: مدخل إداري يسعى إلى إعادة تصميم الخدمة بشكل جذري بهدف إحداث تغييرات جوهرية في العمليات الأساسية، وذلك من أجل تخفيض التكلفة والوقت وتحسين الجودة والسرعة في الإنجاز وسعة تخزينية أقل(الشبلي ونسور، 2009، ص456).

ومن خلال هذه التعاريف يمكن القول أن الهندرة هي عملية إدارية منهجية تقوم على إعادة هيكلة بناء وتصميم العمليات الأساسية بهدف تحقيق التطوير وهي تتكون من ثلاثة أبعاد البعد البشري والبعد التنظيمي والبعد التكنلوجي.

وفيما يخص هندرة إدارة الموارد البشرية فينظر إليها على أنها إعادة تصميم الأسس والمبادئ والعمليات التي يتم على أساسها إدارة نظام الموارد البشرية في المنظمة ككل(إسماعيل،2008).

ويعرف البعض أن إعادة هندسة الموارد البشرية بأنها إعادة تصميم نظم العمل بصفة جذرية باستخدام تقنية المعلومات من قبل كل العاملين لتحقيق تحسينات جوهرية فائقة في الجودة والإنتاجية(الخشروم،2008).

تعريف الإبداع الإداري:

لقد تباينت وتعددت التعريفات الاصطلاحية لمفهوم الابداع، وذلك باختلاف المناهج الأدبية ولعلمية واختلاف المرجعية، ويرى كل من yung&chen(2010)أن الابداع عبارة عن:" عملية إنتاج أفكار جديدة ومفيدة"(yung&chen، 2010، ص 881).

كما عرف الفاعوري (2005) الإبداع على أنه ": عملية تتناول أفكارا جديدة فعالة لإشباع حاجات الزبائن، وهو عملية تجديد وتحديث مستمرة تشمل كل المنظمة، وهو جزء مهم من إستراتيجية الأعمال والممارسات اليومية"(رفعت عبد الحليم، 2005، ص3).

أما من وجهة نظر درويش (2006)فالإبداع هو: "العملية التي يتميز بها الفرد عندما يواجه مواقف ينفعل بها ويعايشها بعمق ثم يستجيب لها بما يتفق وذاته، فتكون استجابته مختلفة عن استجابات الآخرين وتكون منفردة وتتضمن هذه العملية منتجات أو خدمات أو تقنيات عمل جديدة، أو أدوات وعمليات إدارية جديدة، كما تشمل الفك القيادي المتمثل في طرح أفكار جديدة(درويش، مروان جمعة، 2006).

ومن هذه التعاريف يتبين أن الإبداع الإداري أنه عملية يقوم بها الفرد تظهر على شكل استجابة مميزة ومختلفة بشكل جيد.

الدراسات السابقة:

من خلال البحث في التراث النظري حول الموضوع قمنا بجمع بعض الدراسات السابقة منها:

دراسة Ahmed, Francis &Zairi (2007) بعنوان إعادة هندسة العمليات الإدارية: عوامل النجاح الحرجة في التعليم العالي: هدفت الدراسة إلى معرفة وفحص عوامل النجاح الحاسمة لعادة هندسة العمليات الإدارية في التعليم العالي في ماليزيا، وسعت الدراسة إلى مناقشة تلك العوامل الحاسمة للنجاح، وذلك للوصول إلى نموذج واضح يضمن للمؤسسات تنفيذ ناجح لإعادة هندسة العمليات، من خلال تحديد عوامل النجاح الحاسمة والرئيسية بحيث يمكن لها أن تساعد مؤسسات التعليم في التخطيط لبرامجها وكذا تنفيذها بنجاح، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من العوامل الرئيسية الحاسمة للنجاح وهي: العمل الجماعي إدارة التغيير الفعالة نظام إدارة الجودة والمكافآت المجزية للعاملين، نظم تكنلوجيا المعلومات، إدارة المشاريع الفعالة خفض البيروقراطية وزيادة المشاركة.

دراسة الدجني (2010) بعنوان: نموذج مقترح لإعادة هندسة العمليات الإدارية وحوسبتها في مؤسسات التعليم العالي – دراسة حالة في الجامعة الإسلامية بفلسطين، هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على الجوانب المختلفة لأسلوب إعادة هندسة العمليات الإدارية من بينها أهمية وحاجة الجامعات كمؤسسات أكاديمية لتطبيق أسلوب الهندرة، وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية: وجود محاولات لتوثيق أدلة العمل وتبسيط العمليات قبل تطبيق مشروع إعادة الهندسة، العمليات لا ترقى إلى درجة الممارسة الفاعلة، وجود رضا عن هذه التجربة لما حققته من نتائج على صعيد إعادة ترتيب العمل وتنظيمه وفق خطوات محددة وموثقة.

دراسة بعنوان Mc Adam &Donaghy (1999) بعنوان: إعادة هندسة عمليات الأعمال في القطاع العام دراسة إدراك الموظفين وعوامل النجاح الحاسمة، هدفت الدراسة إلى البحث في تصورات الموظفين فيما يتعلق بعوامل النجاح الحاسمة، وذلك لتطبيق ناجح للهندرة في القطاع العام.

حيث أظهرت نتائج هذه الدراسة أن العوامل الأكثر أهمية في نجاح تطبيق الهندرة في القطاع العام شملت تمكين العاملين وزيادة نسبة مشاركتهم في اتخاد القرار وكذا التقليل من مخاوف تقليص عدد الموظفين.

دراسة Chieh& tenant (2015) بعنوان : تطبيق هندرة العمليات الإدارية في المملكة المتحدة، هدفت الدراسة الى تعريف العوامل الأساسية لنجاح تطبيقات إعادة هندسة العمليات في الولايات المتحدة وكذا الاستقصاء عن مشكلات إعادة هندسة العمليات والتعرف على أهم العوائق والحواجز، ومن بين هذه

الحواجز التي توصلت اليها الدراسة هي استخدام خطط قصيرة المدى لإيجاد الحلول والتي لا تحقق الأهداف، خاصة المتعلقة بمشكلات بالأفراد.

دراسة عواد أبو جامع، أحمد عواد(2009) بعنوان: الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في المؤسسة التربوية الأردنية. مداخلة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية حول: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي الجامعة الأردنية، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري كما تراها مستويات إدارية مختلفة بالمؤسسة التربوية الأردنية، وكانت أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة كما يلي: أن الثقافة التنظيمية السائدة لدى العاملين في التربوية الأردنية كانت متوسطة، وأن درجة الإبداع الإداري السائدة لديهم كانت أيضا متوسطة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس في إدراك الثقافة المؤسسية وفي امتلاك المقدرات الإبداعية لدى العاملين في المؤسسة التربوية الأردني، توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير" المؤهل التربوي، في مجال الإدارة المدرسية، " في إدراك الثقافة المؤسسية وفي امتلاك المقدرات الإبداعية لدى العاملين في المؤسسة التربوية الأردنية لصالح المؤهل امتلاكا إدراكا للثقافة المؤسسية وأكثر، دلت النتائج على أن المستوى الأدنى من متغير " المركز الوظيفي "أكثر للمقدرات الإبداعية من المستوى الأعلى"، عموما دلت النتائج كلما ارتفع مستوى الثقافة المؤسسية لدى العاملين الإداريين زادت درجة الإبداع الإداري لديهم.

الجانب التطبيقي

المنهج المتبع في الدراسة:

بما أنه الدراسة الحالية تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين هندرة الموارد البشرية ومستوى الإبداع الإداري لدى عينة من الموظفين الإداريين بالجامعة، فإننا اتبعنا المنهج الوصفي.

مجتمع الدراسة:

تحدد مجتمع الدراسة بمجموع الموظفين الإداريين في كلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون.

عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في عدد من الموظفين الإداريين في كلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون، والذين تم اختيارهم بالطريقة العرضية، ووصل عددهم إلى 40 موظف وموظفة.

أدوات القياس:

في ضوء عدد من الدراسات السابقة والاطلاع على ما هو متاح من مقاييس في موضوع هندرة الموارد البشرية والابداع الإداري، وبناءا على مشكلة الدراسة الحالية تم اختيار المقياس الأول والمصمم من طرف الباحثة رانيا جاسر علي أبو عوض(2015) في البيئة العربية، والمقياس الثاني من تصميم الباحث عنان الجعبري (2009).

وصف مقياس هندرة إدارة الموارد البشرية:

تم إعداد استبانة حول واقع تطبيق هندرة إدارة الموارد البشرية، حيث تتكون الاستبانة من قسمين، القسم الأول خاص بالبيانات الشخصية والقسم الثاني هو عبارة عن49 فقرة موجبة مقسمة إلى ثلاثة أبعاد والمتمثلة في ثلاثة أقسام:

-القسم الأول: البعد البشري وتحدد ب 21 فقرة

-القسم الثاني: البعد التنظيمي وتحدد ب 13 فقرة

-القسم الثالث: البعد التكنولوجي وتحدد ب 15 فقرة

أما عن بدائل الأجوبة فتمثلت بالتقييم من 01 إلى 10 وكلما اقترب الإجابة من 10 دل ذلك على الموافقة العالية على ما ورد في الفقرة، وكل تدرج له وزن نسبي 10%.

وصف مقياس الإبداع الإداري:

تم إعداد استبانة حول مستويات الابداع الإداري، حيث تتكون الاستمارة من 11 فقرة موجبة وخمسة بدائل للأجوبة تتدرج بين (موافق– موافق بشدة– محايد– معارض– معارض بشدة).

الأساليب الإحصائية:

تم استعمال النسب المئوية والمتوسطات الحسابية.

عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

بعد القيام بجمع المعلومات وبيانات أفراد العينة عن طريق أدوات القياس، نعرض النتائج المتحصل عليها طبقا للفروض الموضوعة.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

أبعاد هندرة إدارة الموارد البشرية	البعد البشري	البعد التنظيمي	البعد التكنولوجي	الاستجابة العامة
النسب المئوية	%46.94	%54.73	%53.03	%51.56

الجدول رقم 01 : نسبة هندرة إدارة الموارد البشرية لدى أفراد عينة الموظفين

يشير الجدول رقم 01 إلى أن نسبة استجابة أفراد العينة كانت فوق المتوسطة على البعد التنظيمي والتكنولوجي، على اختلاف نسبة استجابة أفراد العينة على البعد البشري حيث كانت أقل من المتوسط، بينما كانت الاستجابة العامة متوسطة بنسبة 51.56 %.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

بدائل الأجوبة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
النسب المئوية	%65.45	%21.59	%8.41	%3.41	%0.45

الجدول رقم 02: نسبة الإبداع الإداري لدى أفراد عينة الموظفين

تشير نتائج الجدول رقم 02 الى أن أكبر نسبة استجابة كانت على الاختيار" موافق بشدة " بنسبة 65.45 % في كل البنود، وتدرجت النسب بشكل تنازلي وصولا إلى أقل استجابة على الاختيار "معارض بشدة " بنسبة 0.45 % .

بالإضافة إلى نتائج الفرضية الأولى يتبين لنا أن نتائج هندرة إدارة الموارد البشرية كانت فوق المتوسطة وبالمقابل فإن نتائج الإبداع الإداري كانت مرتفعة لدى نفس العينة، ومن خلال هذه النتائج نقول أنه توجد علاقة طردية بين هندرة إدارة الموارد البشرية ومستويات الإبداع الإداري.

تفسير ومناقشة النتائج:

تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تشير نتائج الفرضية الأولى على وجود مستوى متوسط لهندرة إدارة الموارد البشرية في جامعة قاصدي مرباح ورقلة بالجزائر، ويمكن تفسير هذه النسبة المتوسطة في - حدود الدراسة - إلى أن هذه المؤسسة الجامعية لا تطبق عملية هندرة إدارة الموارد البشرية بشكل كبير بين جميع الموظفين ولا تعتمدها بشكل ممنهج ومنظم ومقصود في برامجها الإدارية، وهذا ما تبينه دراسة دراسة الدجني (2010) حيث تبين في نتائجها أن عمليات الهندرة لا تعطي نتيجة عندما لا ترقى إلى درجة الممارسة الفاعلة.

وبالعودة إلى النتائج نجد أن نسبة الإجابات العالية على البعد البشري وصلت إلى نسبة 46.94% فقط وهي نسبة أقل من المتوسط، ويمكن تفسير ذلك بنقص الرابط الموجود بين الإدارة العليا والموظفين وهذا ما تظهره دراسة دراسةChieh& tenant (2015) التي بحثت عن مشكلات إعادة هندسة العمليات والتعرف على أهم العوائق والحواجز، ومن بين هذه الحواجز التي توصلت اليها الدراسة هي استخدام خطط قصيرة المدى لإيجاد الحلول والتي لا تحقق الأهداف، خاصة المتعلقة بمشكلات بالأفراد.

أما عن البعد التنظيمي والبعد التكنولوجي فقد كانت النتائج متوسطة بالنسب 54.73% و53.03% على التوالي، وقد نفسر ذلك إلى أن الإدارة في الوقت الحالي تولي اهتماما أكبر بالجانب التنظيمي والتكنولوجي لمواكبة التطورات الحالية في المجال المعلوماتي، وهذا ما توافق عليه دراسة دراسة Ahmed, Francis &Zairi (2007) التي هدفت إلى فحص عوامل النجاح الحاسمة لإعادة هندسة العمليات الإدارية في التعليم العالي في ماليزيا، وسعت الدراسة إلى مناقشة تلك العوامل الحاسمة للنجاح، وذلك للوصول إلى نموذج واضح يضمن للمؤسسات تنفيذ ناجح لإعادة هندسة العمليات، من خلال تحديد عوامل النجاح الحاسمة والرئيسية بحيث يمكن لها أن تساعد مؤسسات التعليم في التخطيط لبرامجها وكذا تنفيذها بنجاح، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من العوامل الرئيسية الحاسمة للنجاح واستعمال نظم تكنولوجيا المعلومات الحديثة، وإدارة المشاريع الفعالة وخفض البيروقراطية.

تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تشير نتائج الفرضية الثانية على أن أفراد عينة الدراسة تحصلوا على مستويات مرتفعة على مقياس الإبداع الإداري بنسبة 65.45 % وبالمقابل كانت

نتائج هندرة إدارة الموارد البشرية فوق المتوسطة لدى نفس العينة ومن خلال هذه النتائج نقول أنه توجد علاقة طردية بين هندرة إدارة الموارد البشرية ومستويات الإبداع الإداري، ويمكن تفسير هذه النتيجة على مدى الترابط والتكامل بين هاذين المتغيرين خاصة وأن عملية الهندرة تقوم على الإبداع من اجل تحقيق أهدافها التطورية، ونجد بعض الدراسات تبين العلاقة بين الإبداع الإداري والجانب التنظيمي الذي يعتبر بعد هام من أبعاد عملية الهندرة، مثال على ذلك دراسة عواد أبو جامع، أحمد عواد(2009) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري بالمؤسسة التربوية الأردنية ،وكانت أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن الثقافة التنظيمية السائدة لدى العاملين في التربوية الأردنية كانت متوسطة، وأن درجة الإبداع الإداري السائدة لديهم كانت أيضا متوسط وعلى العموم دلت النتائج أنه كلما ارتفع مستوى الثقافة التنظيمية المؤسسية لدى العاملين الإداريين زادت درجة الإبداع الإداري لديهم.

خاتمة:

من خلال الدراسة الحالية والنتائج المتحصل عليها يمكننا وضع بعض التوصيات والاقتراحات المناسبة لتفعيل هندرة إدارة الموارد البشرية داخل مؤسسات التعليم العالي وكذا الكشف والاستفادة من الإبداع الإداري لدى موظفيها كالتالي:

-إقناع الإدارة العليا بالجامعة بالتغيير وأهمية عملية الهندرة حتى يقوموا بدورهم بإقناع الموظفين بهذه العملية.

-مشاركة الموظفين في عملية التخطيط والمساهمة في وضع رؤية للمؤسسة ورسالتها وصياغة أهدافها من خلال تعزيز مبدأ الرأي والرأي الآخر.

-القيام بدورات تكوينية للموظفين داخل الإدارة الجامعية حول موضوع الهندرة، من أجل إلقاء الضوء على أهمية هذا الموضوع والتعريف به.

-فتح المجال للموظفين لإبداء آرائهم وأفكارهم خاصة الإبداعية منها وتطبيقها على أرض الواقع.

-تسليط الضوء على مساهمات الإدارة الجامعية في مجتمع المعرفة وتثمينها، باعتبارها تابعة لمنظومة التعليم العالي ولها إسهامات في عالم المعرفة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

قائمة المراجع:

1.درويش، مروان جمعة(2006)، إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الإبداع الإداري لدى مديري فروع البنوك العاملة في فلسطن ."بحث مقدم إلى المؤتمر الثاني لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية (27-26 أفريل). فلسطن: جامعة العلوم التطبيقية الخاصة.

2.الشبلي، هيثم والنسور(2009)، إدارة المنشآت المعاصرة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

3.عمار بوشناف(2002)، الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية تنميتها وتطورها، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر.

4.الفاعوري، رفعت عبد الحليم(2005)، إدارة الابداع التنظيمي المنظمة للتنمية الإدارية، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.

5.Flippo, EB(1971), Principles of personnel Management, Third Edition, McGraw-Hill Book Company, New York

6.French, W(1974), The Personnel management process: Human resources Adminsitration, Third Edition, Houghton Migglin Co. Boston.

7.Gray Boom(1995), the institution of electrical engineer,99, IEE, Londone.

8.Yong, T. T., & Chen, H. C(2010), Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity, African journal of Business Management, Taiwan .

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا

ISSN: 2773-3521

ص: 54-69

دوافع إقبال النساء على قاعات الرياضة دراسة ميدانية بولاية سطيف

Women's motives for practicing sport Inside the halls

A Field Study in setif

بن غذفة شريفة *

جامعة محمد لمين دباغين سطيف2 /الجزائر

تاريخ الإرسال:12/02/ 2021 تاريخ القبول: .2022/01/02

ملخص: هدفت الدراسة إلى كشف دوافع إقبال عينة من النساء بولاية سطيف على قاعات الرياضة، ومعرفة ترتيب هذه الدوافع حسبهن، وكذا معرفة الفروق حسب السن. تكونت العينة من 15 امرأة مشاركة في الدراسة. وطُبق استبيان مكون من 30 عبارة والمعد من طرف الباحثة. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: دوافع ممارسة المرأة للرياضة داخل القاعات جاءت بالترتيب التالي: الدافع للمحافظة على جمال ورشاقة المرأة وتحسين مظهرها يأتي في المرتبة الأولى، الدافع الصحي والميول الرياضي في المرتبة الثانية، الدوافع النفسية تأتي في المرتبة الرابعة، الدوافع الاجتماعية في المرتبة الخامسة، أخيرا جاء الدافع لتنمية المعارف في المرتبة السادسة. كما تشير النتائج إلى وجود فروق في الدافع الصحي والمعرفي حسب السن.

الكلمات المفتاحية: المرأة، الدوافع، الرياضة، قاعات الرياضة.

Abstract: The study aimed to reveal the Women's motives for practicing sport inside the halls, and identifying the order of

---

* بن غذفة شريفة:

benghedfa@gmail.com **

these motives according to them, as well as identifying the differences according to age. The study sample consisted of 15 women. A questionnaire consisting of 30 items prepared by the researcher was applied. The study reached the following results: Motives for women’s practice of sports in the halls came in the following order: Motivation to maintain the beauty and agility of the body comes first, followed by health and sport tendencies motivations come in the second, psychological motivations was ranked fourth, social motivations ranked fifth, and finally the sixth was the motivation for developing knowledge. The results also indicate that there are differences in health and cognitive motivation according to age.
Key words: woman – motives- sport- sports halls.

مقدمة:

لم يعد من المفيد الجدل حول أهمية الرياضة في حياة الإنسان من عدمها، فقد أصبحت الرياضة في عصرنا الحالي تمثل أهم المؤشرات على الاستقرار النفسي والصحي وحتى الاجتماعي والاقتصادي في كثير من الأحيان. ناهيك عن فوائدها التي لا تحصى، والتي تعود على صحة الإنسان لما تخلفه من أثار ايجابية على الجسم كتقوية العضلات واتزان في الحركات وتحسين الأداء البدني بصورة عامة. وبالتالي تكوين جسم ممشوق وقوي عضليا.

ولا يتوقف الأمر على مستوى الجسم فقط بل إن الرياضة تساعد على تطوير القدرات السيكولوجية كزيادة الثقة بالنفس والقدرة على مواجهة الضغوط واتخاذ القرارات وتكوين مفهوم جيد عن الذات. بالإضافة إلي أنها تعتبر من أهم الأساليب العلاجية لغالبية الاضطرابات النفسية والسلوكيات غير السوية كالسلوك العدواني وعدم التوازن الانفعالي إذ تعلم الفرد في التحكم في انفعالاته وتمكنه من اكتساب مهارات للحد من الاستثارة الانفعالية، وإدارة الوقت وخفض درجات القلق.

كما أن الرياضة تسهم في الرفع من درجات الكثير من القدرات المعرفية خاصة منها التركيز والانتباه والقدرة على التأمل وتكوين تصورات عقلية أكثر اتساع وواقعية، خاصة في أداء بعض المهارات الرياضية. كل هذه الفوائد وغيرها دفعت علوم الرياضة إلى الأخذ والتفاعل مع بقية العلوم كالطب وعلم الاجتماع وعلم النفس. حيث ظهر ما يسمى بعلم نفس الرياضة الذي أصبح من التخصصات المعروفة والمطلوبة وبكثرة في عصرنا الحالي.

إذ أن الرياضة كانت وما تزال تمثل وتعبر عن توجهات الدول؛ السلمية والعدوانية الحربية، كما تعبر عن رغبتها التنافسية. وهذا في إطار سيكولوجي واسع وعميق نصطلح عليه بالدوافع. إذ أن علم النفس يعتبر من أهم التخصصات التي احتضنت وتطور خلالها مفهوم الدوافع وسبل فهمها وتنميتها على جميع المستويات التربوية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية وحتى الرياضية.

وتشير الكتابات إلى أن قلة الحركة والخمول وعدم ممارسة الرياضة يؤدي إلى عدة مشكلات، منها الصحية كالسمنة وزيادة احتمالات الإصابة ببعض الأمراض مثل ضغط الدم والنوبات القلبية ومرض السكري أو اضطرابات في الجهاز الهضمي... ومنها النفسية كالانسحاب من الحياة الاجتماعية والإصابة بالاكتئاب. وتختلف دوافع الأشخاص في ممارسة الرياضة؛ قد تكون نتيجة الرغبة في ممارسة الرياضة كهواية أو مجال للتنافس يثبت المرء من خلال ذاته أمام نفسه وأمام الأخر، كما يكون نتيجة الوعي الثقافي الصحي بأهمية الرياضة للمحافظة على الصحة الجسدية والنفسية. في حين قد لا يتعدى الأمر أن يكون من الكماليات التي يتباهى الأفراد بها فيما بينهم، وخاصة بعد ظهور ما يعرف بقاعات الرياضة، هذا من جهة.

من جهة أخرى فإن الرياضة النسوية تطورت بشكل ملفت للانتباه حتى أصبحت من الضروريات بالنسبة للمرأة وبمختلف توجهاتها واهتماماتها. ونلاحظ مؤخرا انتشار ملحوظ للقاعات الرياضية النسوية ويقابله إقبال كبير من طرف النساء على هذه القاعات. فيا ترى ما حقيقة دوافع المرأة التي تشارك في الدورات التدريبية الرياضية داخل القاعات؟ هل هو وعيا منها بأهمية الرياضة في حياتها اليومية؟ أم أن هناك دوافع أخرى تدفعها لذلك؟ وهل ممارسة الرياضة داخل القاعات تندرج ضمن الثقافة الرياضية للمرأة الجزائرية؟ أم أنها مجرد محاكاة لزميلاتها. لهذا نطرح التساؤل التالي: ما هي الدوافع الكامنة وراء ممارسة النساء

للرياضة في القاعات وكيف يمكن ترتيبها حسب استجابات أفراد العينة؟ ومن هذا المنطلق يأتي موضوع هذه المقالة ليحاول الوقوف على الدوافع وراء ممارسة النساء للرياضة داخل القاعات.

1. فرضيات الدراسة

- دافع البعد الجمالي يأتي في المرتبة الأولى في ترتيب دوافع ممارسة المرأة للرياضة داخل القاعات، في حين دافع الميول الرياضية يأتي في المرتبة الأخيرة.
- توجد فروق في دوافع ممارسة الرياضة بين أفراد العينة حسب السن.

2. أهمية الموضوع:

تتمثل أهمية الموضوع في النقاط التالية:

- زيادة اهتمام النساء بممارسة الرياضة.
- انتشار القاعات الخاصة بممارسة الرياضة خاصة بالنساء.
- كثرة الأمراض الناجمة عن قلة الحركة خاصة بين الشابات والنساء في مرحلة الكهولة.
- انتشار ثقافة ممارسة الرياضة داخل القاعات بين مختلف شرائح النساء.

3. أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى

- معرفة الدوافع وراء ممارسة النساء للرياضة داخل القاعات.
- ترتيب دوافع ممارسة الرياضة لدى المرأة داخل قاعات الرياضة.
- معرفة الفروق بين النساء في دوافع ممارستهن للرياضة داخل القاعات حسب السن.

4. **تحديد مصطلحات الدراسة:**

1.4 قاعة الرياضة: هي عبارة عن مبنى مخصص لممارسة الرياضة بخصوصية أكثر كونها قاعات مغلقة، وتتميز بأنها واسعة وتشتمل على أجهزة رياضية متطورة وتكون مخصصة لفئة معينة كالنساء مثلا. وهذا ما نقصده في الدراسة الحالية. حيث يمكن أن تكون قاعات رياضية لكنها أكثر شعبية وعمومية ولا تكون مخصصة لفئة معينة.

2.4 دوافع الإقبال على ممارسة الرياضة: المقصود بدوافع إقبال النساء على ممارسة الرياضة هي الدوافع الترويحية والتنافسية والصحية والجمالية حيث تمارس النساء الرياضة لدوافع مختلفة منها الصحية والجمالية وقد تكون لميول رياضية منذ الصغر... كما نقصد بالإقبال على هذه القاعات كونها في الغالب قاعات

مكيفة تتوفر فيها الأجهزة الرياضية المتطورة وهي قاعات مغلقة توفر الخصوصية خاصة للنساء كما توفر خدمات متعددة لها علاقة بالمحافظة على صحة ورشاقة المرأة.

3.4 دافع البعد الجمالي: تهتم المرأة عادة بالناحية الجمالية لجسمها فهي من صميم طبيعتها، لهذا نجدها تبحث عن كل السبل التي من شأنها أن تحافظ من خلالها على رشاقة جسمها وجمال مظهرها ووزنها المثالي، ومن أهمها ممارسة الرياضة.

4.4 دافع الميول الرياضية: يقصد بالميل الرياضي" الميل نحو نشاط رياضي معين، وحب الرياضة والتحمس إليها وعدم وجود هوايات أفضل لممارستها ويظهر من خلال ممارسة الرياضة من الصغر" (الزبيدي والهروتي، 2021، ص140)

5. الإطار النظري:

1.5 تعريف علم نفس الرياضة:

يعرف علم نفس الرياضة بأنه العلم الذي يدرس سلوك وخبرة الفرد في المجال الرياضي. أي أن موضوعه هو الإنسان من حيث هو كائن حي يرغب ويحس ويدرك...يفكر، يعبر ويريد، ويفعل، وهو في كل ذلك يتأثر بالبيئة الرياضية التي يتفاعل معها. وعلى ذلك يشمل السلوك: كل ما يفعله الفرد الرياضي ويقوله، كل ما يصدر عنه من نشاط عقلي كالإدراك والتفكير والانتباه والتصور. وكل ما يستشعره من تأثرات انفعالية مثل القلق والغضب وما يصاحب ذلك من أنشطة فيزيولوجية. (صدقي، 2004، ص21)

ويعرفه مورجان (Moragan, 1980) بأنه "دراسة الأسس النفسية للنشاط البدني" وقد قدمت جمعية تطوير علم النفس الرياضي التطبيقي تعريف أكثر شمولا وقبولا فيُعرف بأنه: دراسة العوامل النفسية والعقلية التي تؤثر وتتأثر بالمشاركة والأداء في الرياضة- تمرينات أو تدريبات وأنشطة بدنية"(عبد العزيز،2005، ص3-4) ومن هذا نرى أن هناك ثلاثة أسئلة يحاول علم نفس الرياضة الإجابة عليها:

- ماذا يصدر عن الفرد الرياضي من سلوك؟
- كيف يحدث هذا السلوك؟
- لماذا يحدث؟(صدقي، 2004، ص22)

هذا السؤال الأخير الذي سنحاول من جهتنا الإجابة عنه من خلال هذه الدراسة وهو لماذا تمارس النساء الرياضة داخل القاعة؟

2.5 الدافعية:

يعد موضوع الدافعية من أهم موضوعات علم النفس نظرا لتواجده في قلب العديد من المشكلات الرياضية العامة، وأيضا زيادة تأثيرها على متغيرات السلوك مثل : الإصرار والتعلم والأداء وفي ضوء أهمية هذه النتائج للرياضيين، يمكن للفرد أن يفهم بسهولة لماذا يهتم الباحثين بالدافعية؟ والإجابة هي ملاءمتها للمجال الرياضي، ولأن وراء كل سلوك دافع، أي قوة دافعة.(صدقي، 2004، ص107)

وفي سنة 1908 اقترح وود ورث WoodWorth في كتابه"علم النفس الديناميكى" ميدانًا حيويًا للدراسة أطلق عليه علم النفس الدافعى Motivational Psychology أو علم الدافعية Motivology وفي سنة 1960 تنبأ فاينكى Fayniki بأن الحقبة التالية من تطور علم النفس سوف تعرف بعصر الدافعية. وفي سنة 1982 أشار كل من ليولن وبلوكر Liewelln and Blucker في كتابهما: سيكولوجية التدريب بين النظرية والتطبيق، إلى أن البحوث الخاصة بموضوع الدافعية تمثل حوالي 30% من إجمالي البحوث التي أجريت في مجال علم نفس الرياضة خلال العقدين الآخرين. (الدوودي،2016)

ونظرا لأن استثارة الدافع تمثل من 70% إلى 90 % من العملية التدريبية، ذلك لأن التفوق في رياضة معينة يتطلب اكتساب الرياضي لكل من الجانب المهاري، البدني، الخططي، ثم يأتي دور الدافع ليحث الرياضي على بذل الجهد لتعلم هذه المهارات والإصرار على تحسينها وإتقانها، وتطوير الصفات البدنية. ولكن هذا الدافع تختلف مصادره بين دافع داخلي ودافع خارجي كما تختلف أهميته وتوقيته وفقا لمصدره.(صدقي، 2004، ص107)

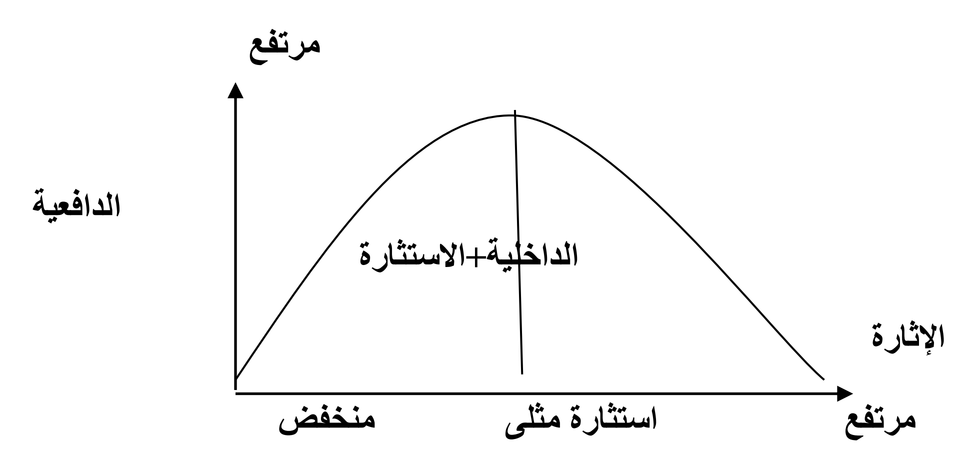
وإذا ما تحدثنا عن القيادة الرياضية sport leadership فهي الأخرى لها علاقة كبيرة في استثارة الدافعية على اعتبار أنها: "العملية التي يقوم بها فرد من أفراد جماعة رياضية منظمة بتوجيه سلوك الأفراد الرياضيين أو الأعضاء المنظمين للجماعة الرياضية من أجل دفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك" (علاوى، 1998، ص16)

ومادمنا نتحدث عن القاعات الرياضية فإنه" ولإتمام عملية الإدارة في أي منشأة رياضية يجب تحقيق عنصر التنظيم يجب أولا إنشاء هيكل تنظيمي بحيث يراعي فيه تقسيم الأعمال وتصنيفها بالأسلوب الذي يحقق أهداف هذه المنشأة الرياضية ويراعي أيضا أن يتم تقسيم الأعمال على أفراد الهيئة الرياضية بطريقة تضمن كفاءة التنفيذ والإشراف" (خلف،د.ت، ص304)

إن الدافع مكون افتراضي شأنه شأن المفاهيم السيكولوجية الأخرى والذي يعرف بأنه قوة محركة وموجهة لسلوك الكائن الحي فهو يحفز هذا السلوك ويثيره ويوجه إلى غاية معينة. وكأن الدافع الملح هو اضطراب مؤقت يخل بالتوازن فيسعى الكائن الحي إلى استعادة هذا التوازن. وهنا تكون غاية السلوك إرضاء الدافع بإزالة التوتر واستعادة التوازن.(ربيع، 2009، ص472-473) الدافعية إذا "استعداد الفرد لبذل الجهد من أجل تحقيق هدف معين"(صدقي، 2004، ص127)

ويوجه الأخصائيون في علم النفس الرياضي مجموعة من النصائح للقائمين على التدريب الرياضي لتحسين دافعية اللاعبين والتي نختصرها فيما يلي: أن تكون التغذية الراجعة أو التشجيع موضوعيا لأداء اللاعب، وعليه ربط الأداء الحالي بالأداء السابق لإثارة دافعيته نحو الأداء الأحسن. المقارنة السلبية تثير الغيرة أكثر من الدافعية، كما على المدرب مراعاة الفروق الفردية وبالتالي تحديد المهام وخطط التدريب على هذا الأساس، وعليه أيضا أن يجعل من النجاح والفشل دافعا أخر للتميز، وفي الأخير الاستمرار في استثارة دافعية اللاعبين بما يتناسب واستمرارية جاهزيتهم. (ربيع، 2009، ص506-507)

1.2.5الدافعية الداخلية: تشير الدافعية الداخلية إلى الاندماج في النشاط الرياضي لذاته من أجل الاستمتاع والرضا المشتقان من أداء النشاط ذاته. ويقسمها فاليراند (Vallerand ,1992) إلى ثلاثة أنواع مستقلة هي: الدافعية الداخلية للمعرفة، والدافعية الداخلية للانجاز، والدافعية الداخلية لخبرة الإثارة (صدقي، 2004، ص108-109).



الشكل رقم (01): يمثل الدافعية الداخلية

المصدر (صدقي، 2004)

2.2.5 الدافعية الخارجية: يتفق العديد من العلماء مثل (Deci,& Ryan, 1990) على وجود ثلاثة أنواع مختلفة من الدافعية الخارجية هي: الضبط الخارجي، الاحتواء، تحقيق الذات.(صدقي، 2004، ص111)

3.2.5 الدوافع المباشرة للأنشطة الرياضية: يمكن تلخيص أهم الدوافع للأنشطة الرياضية حسب علاوي في النقاط التالية:

- الإحساس بالرضا والإشباع كنتيجة للممارسة النشاط الرياضي.
- المتعة الرياضية بسبب رشاقة وجمال ومهارة الحركات الذاتية للفرد.
- الإحساس بضرورة ممارسة النشاط الرياضي.

-الشعور بالارتياح كنتيجة للتغلب على التدريبات البدنية التي تتميز بصعوبتها أو التي تتطلب المزيد من الشجاعة و الجرأة وقوة الإرادة.

-الاشتراك في المنافسات الرياضية التي تعتبر ركنا هاما من أركان النشاط البدني وما يربطه من خبرات انفعالية متعددة.

- تسجيل الأرقام والبطولات واثبات التفوق وإحراز الفوز.

4.2.5 الدوافع غير المباشرة للأنشطة الرياضية: يمكن تلخيص أهم الدوافع للأنشطة الرياضية حسب علاوى في النقاط التالية:

- محاولة اكتساب الصحة و اللياقة البدنية عن طريق ممارسة النشاط البدني.
- ممارسة النشاط الرياضي لإسهامه في رفع مستوى قدرة الفرد على العمل والإنتاج.

الإحساس بضرورة ممارسة النشاط الرياضي.
- الوعي بالدور الاجتماعي الذي تقوم به الرياضة. (كنيوة، 2008، ص41-42)
5.2.5 دوافع وحاجات التلاميذ للنشاط البدني والرياضي: من أهم الحاجات التي يسعى التلميذ لإشباعها بالممارسة الرياضية ما يلي:
- اللعب من أجل الإثارة والحاجة إلى المتعة.
- الوجود مع الآخرين والحاجة إلى الانتماء والجماعة.
- إظهار الكفاءة والمقدرة والحاجة لإثبات الذات.(يحياوي،2001، ص71)

3.5 الدراسات السابقة:

توصلت بعض الدراسات حول دوافع ممارسة الأنشطة الرياضية إلى مجموعة من النتائج، وفيما يلي عرض لبعض من هذه الدراسات:

- قام عمرو بدران (2003) بدراسة هدفت إلى التعرف على دوافع ممارسة الأنشطة الرياضية عند طلاب جامعة المنصورة، وترتيب هذه الدوافع تبعًا لدرجة أهميتها، بالإضافة إلى إجراء مقارنات في دوافع ممارسة الأنشطة الرياضية عند طلاب الجامعة تبـعًا لمتغيرات الجنـس والممـارسة الرياضية.

كانت أهم النتائج: أن ترتيب الدوافع تبعًا لأهميتها جاء كما يلي: الصحة، المجال النفسي، المجال الاجتماعي، الميول الرياضية، القدرات العقلية التفوق الرياضي، مجال البرامج والتسهيلات. كما أظهرت النتائج وجود فروق في دوافع ممارسة النشاط الرياضي بين البنين والبنات ولصالح البنين، وبين الطلاب الممارسين وغير الممارسين للنشاط الرياضي لصالح الطلاب الممارسين.(السلطاني،2021)

- كما هدفت دراسة قدومي (2014) إلى التعرف على دوافع ممارسة النشاط الرياضي عند طلبة جامعة النجاح الوطنية بفلسطين، إضافة إلى تحديد اثر متغيري الجنس، والممارسة الرياضية للطلبة على هذه الدوافع. لتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (800) طالبا وطالب، أظهرت نتائج الدراسة أن ترتيب مجالات الدوافع كان كما يلي: مجال اللياقة البدنية والصحة (72.50%)، مجال الميول الرياضية (71.69%)، مجال القدرات العقلية (71.66%)، مجال التفوق الرياضي (68.64%)، المجال النفسي (67.96%)، المجال الاجتماعي (67.93%) مجال البرامج والتسهيلات (56.50%)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للدوافع كانت متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (64.15%). كما أظهرت نتائج تحليل التباين الثنائي بأحد صوره العاملية وجود فروق في الدرجة الكلية للدوافع تبعا لمتغيري الجنس، والممارسة الرياضية والتفاعل بينهما.(قدومي، 2014)

- وفقاً لبحث نُشر في المجلة الدولية للممارسات الصحية، أكد الباحثون أن ممارسة التمارين بانتظام تساعد على تفادي التعرض لنحو عشرين مرضاً خطيراً من بينها أمراض القلب والسرطان. وتعد التمارين الرياضية ضرورية لإنقاص الوزن والحفاظ على جسم الإنسان بحسب عالم الرياضة "نك مورجان"، ولكن هناك في حقيقة الأمر فوائد أكثر أهمية لأعضاء الجسم حيث يقلل الحفاظ على نشاط الجسم وحيويته من خطر التعرض للأمراض المرتبطة بتقدم العمر مثل فقدان الذاكرة والعته، وذلك عن طريق زيادة حجم قرن آمون، وهي منطقة من الدماغ تخزن الذكريات. وأثبتت دراسة نرويجية أجريت على نحو 40000 شخص أن الأشخاص المنخرطين في النشاط العادي متوسط الكثافة أقل عرضة للإصابة بأعراض الاكتئاب. (https://www.rumonline.net/print.php?id=86756)

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال ما تم عرضه من دراسات تتأكد أهمية الرياضة في حياة الأفراد وبمختلف المراحل العمرية شبابا كانوا أو كهول. وقد أشارت نتائجها على أن الرياضة لها دور كبير في الحفاظ على الصحة الجسدية والنفسية للفرد. وقد اتفقت نتائج قدومي وبدران في كون أن الصحة هي الدافع الذي يأتي في المرتبة الأولى بالنسبة للطلبة عينة الدراستين، في حين كان الاختلاف واضح في الدافع النفسي والاجتماعي حيث جاء في المرتبة الثانية والثالثة في دراسة بدران بينما جاءا في المراتب الأخيرة في دراسة قدومي. كما أوضحت الدراستين وجود فروق في دوافع ممارسة الرياضة حسب الجنس وممارسة الرياضة، هذه النتائج دفعتنا للتفكير في دراسة دوافع ممارسة الرياضة لدى النساء فقط خاصة في ظل إقبالهن على ما يعرف بقاعات الرياضة.

6. الطريقة والأدوات:

1.6 مجتمع وعينة البحث:

مجتمع الدراسة مكون من النساء اللواتي يمارسن الرياضة في القاعات، أما عينة الدراسة فتكونت من 15 امرأة (وهي عدد الاستمارات المسترجعة) القاطنين بولاية سطيف تتراوح أعمارهم بين 20- 52 سنة. من بينهم 6 اقل من 30 سنة و9 سنهم أكبر من أو مساو لـ 30 سنة.

2.6 أداة الدراسة:

تتم هذه الدراسة بولاية سطيف؛ وبالاعتماد على المنهج الإستكشافي حيث وزع الاستبيان المعد خصيصا لهذه الدراسة الاستطلاعية على بعض قاعات الرياضة المتواجدة بالولاية وتم استرجاع منها 15 استبيان فقط من قاعتين مخصصتين للممارسة الرياضة. ويتضمن الاستبيان 30 عبارة وسؤال مغلق من إعداد الباحثة، بالإضافة إلى المعلومات البيبليوغرافية بغرض جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات التي تخص أفراد عينة الدراسة الحالية.

3.6 الأساليب الإحصائية:

من أجل اختبار صحة الفرضيات تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية منها: التكرارات التي تم تحويلها إلى نسب مئوية، كما تم ترتيب هذه النسب، بالإضافة إلى استخدام الفئات عند تقسيم عينة الدراسة إلى فئتين حسب السن.

7. عرض وتحليل النتائج:

1.7 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

بالنسبة للفرضية الأولى والقائلة:

- دافع البعد الجمالي يأتي في المرتبة الأولى في ترتيب دوافع ممارسة المرأة للرياضة داخل القاعات، في حين دافع الميول الرياضية يأتي في المرتبة الأخيرة.

الدافع	الصحي	النفسي	الجمالي	الاجتماعي	المعرفي	الميول الرياضية
النسبة	46%	43%	60%	28%	20%	46%
الرتبة	2	4	1	5	6	2

الجدول رقم (01) يبين النسب المئوية والترتيب لكل بعد حسب استجابات أفراد العينة.

المصدر (الباحثة؛ نتائج تفريغ بيانات الاستبيان)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن نسبة 46 % من العينة اعتبروا أن الدوافع الصحية للممارسة الرياضة هي دوافع مهمة وقوية بالنسبة لهن أما 54 % فيرون أنها دوافع غير مهمة وضعيفة. أما بالنسبة للدوافع النفسية للممارسة الرياضة فإن نسبة 43 % من العينة اعتبروا أن الدوافع النفسية للممارسة الرياضة هي دوافع مهمة وقوية بالنسبة لهن أما57 % فيرون أنها دوافع غير مهمة وضعيفة. في حين أن الدوافع الخاصة بالمحافظة على الجمال الخاص بالمرأة للممارسة

للرياضة فإن نسبة 60% من العينة اعتبروا أن دوافع المحافظة على الجمال هي دوافع مهمة وقوية بالنسبة لهن أما 40% فيرون أنها دوافع غير مهمة.

أما بالنسبة للدوافع الاجتماعية للممارسة الرياضة فإن نسبة 28 % من العينة اعتبروا أن الدوافع الاجتماعية للممارسة الرياضة هي دوافع مهمة وقوية بالنسبة لهن أما 72 % فيرون أنها دوافع غير مهمة وضعيفة. أما بالنسبة لدوافع تحسين الجانب المعرفي للممارسة الرياضة فإن نسبة 20 % من العينة اعتبروا أن الدوافع الخاصة بتحسين الجانب المعرفي للممارسة الرياضة هي دوافع مهمة وقوية بالنسبة لهن أما 60 % فيرون أنها دوافع أقل أهمية. وفي الأخير يرى أفراد العينة أن الميول للممارسة الرياضة تمثل لديهن نسبة 46% من الدوافع المهمة للممارسة الرياضة في حين أن 54 % يرون أنها دوافع غير مهمة.

وحسب هذه النتائج فإن ترتيب الدوافع حسب أفراد العينة يكون كالتالي:

1. الدافع للمحافظة على جمال ورشاقة المرأة وتحسين مظهرها يأتي في المرتبة الأولى.
2. الدافع الصحي والميول الرياضي في المرتبة الثانية.
4. الدوافع النفسية تأتي في المرتبة الرابعة.
5. الدوافع الاجتماعية في المرتبة الخامسة
6. أخيرا جاء الدوافع لتحسين الحالة المعرفية في المرتبة السادسة.

وبهذا فان الجزء الأول من الفرض القائل بان الدوافع الجمالية تأتي في المرتبة الأولى يمكن قبوله لأنه تحقق، وهذا راجع لطبيعة المرأة في حد ذاته إذ أنها ميالة للمحافظة على جمالها عبر الزمن وما يمثله من قيمة نفسية واجتماعية بالنسبة لها. أما كون أن الدافع للتحسين الجانب العقلي كان في الأخير فهذا يدفعنا للقول بأن ممارسة الرياضة داخل القاعات لا يمكن اعتبارها ثقافة رياضية بقدر اعتبارها حاجة جمالية،

أما الجزء الثاني من الفرض والقائل بأن الميول الرياضية تأتي في المرتبة الأخيرة في ترتيب دوافع ممارسة المرأة للرياضة داخل القاعات، فإننا نفشل في تحقيقه كون أن الميول الرياضية كانت في المرتبة الثانية وليست الأخيرة وهذا يعني أن توقع الباحثة لم يكن في محله.

ورغم أن دراسة بدران (2003) ودراسة قدومي (2014) لم تكن على النساء فقط إلا أنها تلتقي في بعض النقاط مع نتائج الدراسة الحالية، حيث أنها أشارتا إلى أن الدافع الصحي جاء في المرتبة الأولى، في حين جاء في المرتبة الثانية في الدراسة الحالية؛ كما جاء دافع القدرات العقلية في المرتبة ما قبل الأخيرة في دراسة "بدران" في حين جاء في المرتبة الأخيرة في الدراسة الحالية بالإضافة إلى تتابع الدوافع النفسية والاجتماعية في الدراستين. وتتفق في ترتيب الدوافع أيضا بشكل عام بالنسبة لدراسة قدومي (2014). إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن هنالك مجموعة أخرى من الدوافع أو المحفزات الأساسية التي تدفع بقوة لممارسة الرياضة كالبحث عن المتعة وغيرها، ومع ذلك فإن الحوافز من امرأة إلى أخرى تختلف كثيرا، وحسب ظروف معيشتها وأهدافها...

2.7 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

- بالنسبة للفرضية الثانية والقائلة بأنه: توجد فروق في دوافع ممارسة الرياضة بين أفراد العينة حسب السن.

الدافع الصحي		الدافع النفسي		الدافع الجمالي		الدافع الاجتماعي		الدافع العقلي		دافع م. الرياضية	
30 >	30 ≤	30>	30 ≤	30 >	30 ≤	30 >	30 ≤	30 >	30 ≤	30 >	30 ≤
17 %	29 %	20 %	23 %	29 %	31 %	13 %	15 %	13 %	7 %	20 %	26 %

الجدول رقم (02) يبين النسب المئوية لكل دافع حسب سن أفراد العينة.

المصدر (الباحثة؛ نتائج تفريغ بيانات الاستبيان)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2) أن هناك فروق بين أفراد العينة في تقدير أهمية كل دافع، حيث نرى أن الفئة الأقل من 30 سنة كانت أكثر تقييما للدوافع الخاصة بتحسين الجانب العقلي وهذا يعود ربما لعدم معاناتها من مشكلات الرشاقة وخطر الإصابة بالأمراض وحجتها في هذه المرحلة العمرية إلى الاهتمام بالجانب العقلي والمعرفي أكثر مثل الدراسة والبحث عن عمل..

في حين أن النساء اللواتي بلغن 30 سنة فما فوق كن أكثر دافعية على بقية الأبعاد خاصة الجمالية والصحية، ومرد ذلك إلى أنه كلما تقدمت المرأة في العمر

أصبحت أكثر عرضة للأمراض والترهلات واضمحلال في العضلات وفقدان الطاقة والحيوية فنجدها أكثر حرصا على المحافظة على مستوى جمالها وصحتها. في حين أن الفرق على مستوى دوافع الميول الرياضية يأتي في المرتبة الثانية كون أنهن يمارسن الرياضة من أجل المحافظة على الصحة كانجاز، يأتي بعده الفرق في الدوافع النفسية ثم الدوافع الاجتماعية فالجمالية وهي فروق غير مهمة كثيرا، كون أن الدافع للإحساس بالراحة هو مطلب كل أنثى لصالح اللواتي يزيد سنهن عن 30سنة وهذا مطلب نمائي طبيعي كون أن البالغات السن 40 و 50 سنة هن في فترة الكهولة أين يصبح الفرد يبحث عن الراحة. ثم أن كل النساء تقريبا يتقاربن في دافع البحث والمحافظة على جمال جسمهن ورشاقته وهذا ما يظهر في تقارب وجهات النظر بينهن. وهذا يدفعنا للقول أن هناك فروق بين النساء الأقل من 30 سنة والأكثر من 30 سنة خاصة فيما يخص الجانب الصحي لصالح الأكثر من 30 سنة و فيما يخص الجانب العقلي فلصالح الأقل من 30 سنة.

خاتمة:

تناولت هذه الدراسة موضوع مهم على الأقل بالنسبة للمرأة، حيث انتشرت قاعات ممارسة الرياضة الخاصة بالنساء، صَاحبه تزايد ملفت للانتباه من جانب النساء على الانضمام إلى هذا النوع من القاعات. وتعددت دوافعهن لدخول هذه القاعات فمنها دافع البحث عن الجسم الممشوق، ودافع الحفاظ على الصحة ودافع تحسين المزاج والقدرات المعرفية وهناك أيضا دافع لتكوين العلاقات وتغيير نمط الحياة الاجتماعية بالإضافة إلى تلبية ربما بعض الميول الرياضية لدى هؤلاء النسوة واللاتي لم يحالفهن الحظ في أن تصبحن بطلات في رياضة معينة.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن الدافع الجمالي جاء في المرتبة الأولى في حين أن الدوافع التي لها علاقة بالبعد العقلي والمعرفي جاءت في المرتبة الأخيرة. كما أوضحت النتائج أن الفرق البارز بين عينة الدراسة في الدوافع حسب السن كان على مستوى الصحي لصالح المشاركات الأكبر من 30 سنا؛ وفي الجانب العقلي المعرفي لصالح الأقل من 30 سنة.

وعليه يمكن اقتراح موضوعات بحث مستقبلية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية منها: توسيع عينة الدراسة لإجراء بحوث أكثر دقة بحكم انه لا يمكن تعميمها في ظل نتائج هذه الدراسة الاستطلاعية. وإجراء دراسات مقارنة بين النساء العاديات والنساء الممارسات للرياضة بشكل رسمي كمتنافسات محليات

وعالميات. بالإضافة إلى إمكانية البحث في ما قدمته هذه القاعات للنساء من انجازات كانت وراء دافعهن لدخولها من البداية.

قائمة المراجع:

1. الزبيدي، عبد الودود والهّروتي، حسين (2021). علم النفس الرياضي. دار الاكاديميون.
https://books.google.dz/books?id=qcdAEAAAQBAJ&pg=PA14
2. يحياوي، سعيد (2001). دوافع ممارسة النشاط البدني الرياضي في حصة التربية البدنية والرياضية لدى تلاميذ الطور الثالث.(رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الجزائر.
3. كنيوة، مولود (2008). دوافع ممارسة التربية البدنية والرياضية لدى تلاميذ الأقسام النهائية من التعليم الثانوي.(رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة قسنطينة.
4. عبد العزيز، محمد (2005). سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
5. علاوى، محمد (1998). سيكولوجية القيادة الرياضية. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
6. صدقي، محمد (2004). علم نفس الرياضة: المفاهيم النظرية، التوجيه والأرشاد، القياس.الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
7. ربيع، محمد (2009). المرجع في علم النفس التجريبي. عمان: دار المسيرة.
8. خلف، قصي [د. ت]. قياس الأداء الإداري لإداري الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربين. مجلة القادسية، 11(2)، 334-285.
9. الدوودي، ثامر (2016). أهمية الدافعية في المجال الرياضي.
https://www.sport.ta4a.us/human-sciences/sports-psychology/print:page,1,1385-importance-motivation-sports-field.html
10. السلطاني، عظيمة والهروتي، حسين (2021). علم النفس الرياضي مفاهيم ومقاييس نفسية. دار الأكاديميون.
https://books.google.dz/books?id=9SVBEAAAQBAJ&pg=PA160&lpg=PA16
11. قدومي، عبد الناصر (2014). دوافع ممارسة النشاط الرياضي عند طلبة جامعة النجاح الوطنية فلسطين.
https://staff-old.najah.edu/abdel-naser-qdoumi/publishedresearch/field.html

12. وكالة رم للأنباء. أهم أسباب ممارسة التمارين الرياضية
https://www.rumonline.net/print.php?id=86756

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا

ISSN: 2773-3521

ص: 70-95

دلالة التمايز في مكونات ما وراء الذاكرة كأحد المعالجات ما وراء المعرفية للمعلومات لدى الطلبة الجامعيين العرب في ضوء الجنس والجنسية: دراسة فارقة عبر ثقافية

The significance of differentiation in the meta-memory components as one of the meta-cognitive processing of information for Arab university students in the light of gender and nationality "a cross-cultural difference study"

د.سليمان عبد الواحد يوسف*

جامعة قناة السويس /مصر

د.بحرة كريمة**

جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر /الجزائر

د.هدى ملوح الفضلي***

جامعة الكويت /الكويت

تاريخ الإرسال:2021/06/12 تاريخ القبول: .2021/12/15

ملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الفروق في ما وراء الذاكرة بأبعادها ودرجتها الكلية لدى الطلبة الجامعيين العرب وفقًا لنوع الجنس (ذكور – إناث) والجنسية (مصرية – كويتية – جزائرية). وتكونت عينة الدراسة من (143) طالبًا وطالبة ببعض الجامعات العربية، منهم (80) ذكورًا، و(63) إناثًا، ومقسمين إلى (62) من مصر، (48) من الكويت، و(33) من الجزائر، وقد بلغ متوسط أعمارهم (19.86) سنة وانحراف معياري (1.18) سنة. وبتطبيق المقياس العربي لما وراء الذاكرة للطلبة الجامعيين، إعداد/ الباحثين، أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيًا بين أفراد عينة الدراسة وفقًا لنوع الجنس، والجنسية في ما وراء الذاكرة بأبعادها ودرجتها الكلية.

الكلمات المفتاحية: وراء الذاكرة، الطلبة الجامعيين العرب، نوع الجنس، الجنسية.

* *المؤلف المرسل:* *drsolimsn2050@gmail.com*

Abstract: The current study aimed to identify the differences in meta-memory in its dimensions and total degree among Arab university students according to gender (males - females) and nationality (Egyptian - Kuwaiti - Algerian). The study sample consisted of (143) university students. And by applying the Arabic Meta-memory scale for university students, prepared by researchers, the results indicated that there were no statistically significant differences between the study sample according to gender, and nationality in meta-memory with its dimensions and total degree.

Key words: Meta, memory, Arab university students, Gender, Nationality.

مقدمـة الدراسة ومشكلتها:

يحتل موضوع الذاكرة الإنسانية مكانة هامة لدى المختصين بالدراسات النفسية لإرتباطها بمعظم الأنشطة النفسية التي يقوم بها الأفراد، فالاهتمام بها ليس حديث العهد، فمنذ زمن طويل اهتم الفلاسفة وعلماء النفس والكتاب والمفكرون الآخرين بالذاكرة، ومن بين الأسئلة التي كانوا يطرحونها: كيف يقوم المخ الإنساني بتخزين المعلومات؟، لماذا يتذكر الناس معلومات معينة وينسون البعض الآخر؟، هل يستطيع الناس تحسين ذاكرتهم؟، ما هي سعوة الذاكرة؟، كما أن الذاكرة تعد موضوعًا مثيرًا للخلاف في الرأي بسبب الأسئلة التي تدور حول دقتها. ففي مجال القضاء يمكن أن يُحكم على متهم بأنه مذنبًا أو بريئًا بناءًا على ذاكرة أحد الشهود، هذا على الرغم من أن الأخصائيين النفسيين يتفقون على أن الناس لا يتذكرون الأحداثدائمًا بالشكل الذي وقع بالفعل، وأحيانًا يستدعي الناس أحداثاً لم تحدث أبدًا(سُليمان عبد الواحد، 2011 أ، ص107).

وتعد عملية التذكر جزءًا أساسيًا وضروريًا في عملية التعلم، وهي تدل عليه، ولا غنى للفرد في حياته العلمية والعملية عن التذكر، لأن عملية التذكر تمكنه من من الاستفادة من الخبرات التي تعلمها في أمور حياته اليومية (سُليمان عبد الواحد، 2010، ص231).

وفي هذا الصدد يذكر أنور الشرقاوي (2003، ص206) أنه إذا كانت المعرفة تتضمن الإدراك والفهم والتذكر فإن ما وراء المعرفة تتضمن التفكير في إدراك الفرد وفهمه وتذكره، وهذه المعارف المتنوعة عن المعرفة يمكن تصنيفها

بأنها ما وراء الإدراك Metaperception، وما وراء الفهم Metacomprehension، وما وراء الذاكرة Metamemory.

ويرى سُليمان عبد الواحد (2011 ب، ص167) أن الصلة وثيقة بين الذاكرة من ناحية والتعلم من ناحية أخرى، ويصف هذين المصطلحين نفس العمليات تقريبًا. فمصطلح التعلم عادةً ما يستخدم في الإشارة إلى العمليات ذات الصلة بالاكتساب الأولى للمعلومات أو تشفيرها. بينما يشير إصطلاح الذاكرة في أغلب الأحيان إلى مرحلتي تخزين المعلومات واستدعائها اللتان تحدثان بعد ذلك. هذا على الرغم من أن هذا التمييز ليس قويًا وحاسمًا.

ويمثل الاتجاه الميتا معرفي اتجاهًا حديثًا في مجال البحث في علم النفس المعرفي، حيث يرتبط بقدرة الفرد على فهم العوامل التي تكمن خلف الأداء، أي البحث في المعرفة من أجل المعرفة أو ما نطلق عليه المعالجات ما وراء المعرفية للمعلومات. ولقد تم توجيه انتباه الباحثين للدور الوثيق لمهارات الذاكرة ما وراء المعرفية (ما وراء الذاكرة)* التي أصبحت دورها معروفًا، حيث تعمل هذه المهارات على تسهيل الأداء والنجاح الأكاديمي للمتعلمين، فالطلاب الذين يمتلكونها أفضل من الطلاب الذين لا يمتلكون هذه المهارات في تنظيم تعلمهم والقدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات.

كما يُعد موضوع ما وراء الذاكرة من الموضوعات المعرفية المعاصرة التي أثارت اهتمام الباحثين مع تقدم البحث العلمي في مجال علم النفس المعرفي بصفة عامة، والعمليات المعرفية بصفة خاصة، فقد ظهر اهتمام واضح لدى الباحثين المتخصصين في هذا المجال بدراسة وبحث ما وراء العمليات المعرفية من انتباه وتذكر وتفكير ووعي وفهم، وذلك في نطاق وتحت المظلة الأساسية لهذه العمليات وهى الميتا معرفية Metacognition (سُليمان عبد الواحد، 2012، ص269؛ 2013، ص118).

وعلى جانب آخر تُعد مرحلة المراهقة مرحلة هامة ومتميزة عن غيرها من المراحل، ففيها الجوانب الإيجابية المتمثلة في الطاقة والحيوية والنمو السريع والرغبة في إحداث التغيير، وفيها الجوانب السلبية مثل الشعور بالحزن والاكتئاب

(*) ما وراء الذاكرة، والميتا ذاكرة، والذاكرة ما وراء المعرفية: مصطلحات مترادفة في الدراسة الحالية، ويرى الباحثين الحاليين أن مصطلح ما وراء الذاكرة هو أدق المصطلحات السابقة، وأكثرها قربًا إلى المصطلح الأجنبي، ولذا تبناه الباحثون في الدراسة الحالية.

وحدوث بعض المشكلات النفسية، كما أنها مرحلة مليئــة بالصراعات، والاضطرابات الانفعالية والمشكلات الأكاديمية، مما يجعلها مرحلة حرجة في حياة الإنسان حيث الانتقــال من مرحلة المراهقة إلى مرحلة الرشد. وتتميز بدايتها بحــدوث تغيرات بيولوجية عند الذكور والإناث، وقد يتصور البعض- من غير المتخصصين- أن مرحلــة المراهقة مرحلة واحدة، إلا أنها فى حقيقة الأمر يمكن تقسيمها إلى ثلاث مراحــل فرعية على النحو التالى: "مراهقة مبكرة من (12 – 14) سنة ويقابلها المرحلة الإعدادية أو المتوسطة، ومراهقة متوسطة من (15 – 17) سنة ويقابلها المرحلة الثانوية، ومراهقة متأخرة من (18 – 22) سنة ويقابلها المرحلة الجامعية (سُليمان عبد الواحد، 2011، ص71). الأمر الذي دفعنا إلى الاهتمام بموضوع ما وراء الذاكرة إذ أنه في حد ذاته يمثل موضوعًا خصبًا ومن موضوعات الاهتمام الحديثة والمعاصرة نسبيًا على المستويين النظري والتطبيقي إذ يُعد من الموضوعات الحديثة نوعًا ما في الدراسات والبحوث العربية وخصوصًا لدى المراهقين وخاصة المراهقة المتأخرة أي المرحلة الجامعية وهذا ما حدا بالباحثين إلى إجراء الدراسة الحالية والتي تتحدد مشكلتها في الإجابة عن السؤالين التاليين التالية.

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ما وراء الذاكرة بأبعادها وبدرجتها الكلية تبعًا لنوع الجنس (ذكور – إناث) لدى الطلبة الجامعيين العرب؟.

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ما وراء الذاكرة بأبعادها وبدرجتها الكلية تبعًا للجنسية (مصرية – كويتية – جزائرية) لدى الطلبة الجامعيين العرب؟.

أهداف الدراســة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الفروق في مستويات ما وراء الذاكرة كأحد المعالجات ما وراء المعرفية للمعلومات لدى الطلبة الجامعيين العرب وفقًا لنوع الجنس (ذكور – إناث) والجنسية (مصرية – كويتية – جزائرية).

أهمية الدراســة:

تتضح أهمية الدراسة الحالية في تناولها لمتغير معرفي هام ألا وهو "ما وراء الذاكرة"، وذلك بهدف تحقيق أفضل أداء تعليمي. إضافة إلى أهمية الشريحة العمرية التي تتعرض لها الدراسة، وهم المراهقون- طلاب المرحلة الجامعية-

حيث تمثل مرحلة المراهقة المتأخرة والتي تمثل عينة مستهدفة للأحداث الضاغطة والمشكلات النفسية والاجتماعية والأكاديمية.

مصطلحات الدراسة:

الذاكرة Memory: هي المنظومة التي تحدث عمليات التشفير والتخزين للمعلومات والاستفادة بهذه المعلومات المخزنة بصورتها الأصلية ولا يتم ذلك إلا بعد اتمام عملية الاكتساب (فؤاد أبو حطب، 1996، ص171).

ما وراء الذاكرة Meta-memory: هي معرفة ووعي الفرد بقدرات الذاكرة لدية وكيفية عملها وعملياتها وتقدير سهولة وصعوبة المهام التذكرية، وقدرته على اختيار استراتيجيات التذكر الأنسب للمهام، وقدرته على متابعة المعلومات التي يقوم بإدخالها ليتمكن من استرجاعها بكفاءة (خلود جنيدي، 2021، ص206).

وتُعرف إجرائيًا بأنها "مجموع الدرجات التي يحصل عليها المتعلم في الأداء على المقياس العربي لما وراء الذاكرة للطلبة الجامعيين بأبعاده الفرعية الأربعة: (الوعي بمهام الذاكرة واستراتيجياتها؛ التشخيص؛ المراقبة؛ والتنظيم) وبدرجته الكلية إعداد/ الباحثين".

الطلبة الجامعيين العرب Arab university students: ويقصد بهم في الدراسة الحالية "الطلاب والطالبات من الجنسيات (المصرية، والكويتية، والجزائرية) والذين تتراوح أعمارهم ما بين (18 – 22) سنة ويدرسون بالمرحلة الجامعية ببعض كليات التربية والعلوم الإنسانية والاجتماعية، ومن ثم فهم يقعون في مرحلة المراهقة المتأخرة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تمتد جذور مصطلح ما وراء الذاكرة إلي التقدم الذي أحرزه العديد من الفلاسفة والمفكرين وعلماء النفس في دراسات الذاكرة الإنسانية في بداية السبعينات من القرن الماضي، حيث قدم جون فلافيل Flavell في عام 1971م مصطلح ما وراء الذاكرة مشيرًا من خلاله إلي "المعرفة بالعمليات والمحتويات التي تتفاعل داخل الذاكرة" (سُليمان عبد الواحد، 2013، ص118 – 119).

أما في عام 1979 فقد لاحظ فلافيل أن ما وراء الذاكرة ليس بمعزل عن الجوانب العقلية الأخرى، مما دعاه إلي وضع ما وراء الذاكرة ضمن ما وراء

المعرفة بصفة عامة، حيث تعرف ما وراء المعرفة بأنها "معرفة الفرد وإدراكه للعمليات والتراكيب المعرفية لديه".(Flavell et al., 2001, p54)

ويُعد مفهوم ما وراء الذاكرة من المفاهيم الهامة في مجال علم النفس المعرفي باعتبارها أحد المعالجات ما وراء المعرفية للمعلومات، ومن الصعوبة بمكان وضع تعريف شامل لهذا المفهوم، حيث إن التوصل إلى مفهوم جامع لما وراء الذاكرة يُعد من الأمور الصعبة وذلك بسبب كثرة الدراسات والبحوث التى تناولته بالدراسة والبحث؛ فقد عرفها فلافيل (Flavell, 1979) بأنها "المعرفة بالقدرات المرتبطة بالذاكرة وبالعلاقات بين القدرات ومتطلبات المهام".

ويذكر ديكسون (Dixon, 1988, p624) أنها "معرفة الفرد ومدركاته واعتقاداتة بشأن وظيفة ونمو وقدرات: (الذاكرة الخاصة به، ونظام التذكر البشري)".

ويشير نيلسون ونارينس (Nelson & Narens, 1994, p12) إلى أنها "معرفة الفرد وإدراكه لذاكرته أو أي شيء يتصل بعملية تخزين واستدعاء المعلومات".

ويري فتحي الزيات (1998، ص419) أنها "معرفة الفرد ووعيه بذاكرته الخاصة".

ويعرفها شيمامورا (Shimamura, 2000, p42) بأنها "المراقبة الذتية وتقويم عمليات الذاكرة والوعي باستراتيجيات معينات الذاكرة التي تسهل عملية التذكر".

ويذكر أنور الشرقاوى (2003، ص208) أنها "المعلومات الشخصية التي يمتلكها الفرد حول منظومة الذاكرة الخاصة به والوعي الذاتي بعملياتها وكيفية عملها وتنظيمها".

وقدم فلافيل (Flavell, 2004, p275) تعريفًا مطورًا ينص على أنها "معلومات الفرد عن الذاكرة وكل ما يرتبط بعمليات التشفير والتخزين واكتشاف المعلومات التي تتيح للفرد التدريب على الاستراتيجيات التى تساعده في حل مشكلات الذاكرة في مواقف الحياة اليومية".

ويعرفها ماجد عثمان (2004، ص11) بأنها "معرفة الفرد ومدركاته واعتقاداته عن قدرات الذاكرة وكذلك عن العمليات التي تتفاعل داخل الذاكرة".

ويشير كوك وكوك (Cook & Cook, 2005, p234) إلى أنها "معرفة الأفراد حول الذاكرة بصفة عامة مثل معرفة كيف يستطيع الفرد حفظ المعلومات وتذكرها والعوامل التي تساعده على ذلك ووعيه ومعرفته عن قدرات وعمليات ذاكرته الذاتية".

ويشير دنلوسكي وسيرا وباكر (Dunlosky., Serra., & Baker., 2007, p137) إلى أنها "معارف الفرد حول ذاكرته وأنها أحد أوجه التفكير ما وراء المعرفي التي تهتم بمراقبة وضبط الأفراد لعمليات تعلمهم واستدعائهم".

وقدم هشام النرش (2008، ص929) تعريفًا للميتا ذاكرة ينص على أنها "معرفة الفرد لسعة الذكرة لديه، ومدى قدرته على تقدير صعوبة مهام التذكر، واختيار الاستراتيجية المناسبة لطبيعة المهام ومراقبة فعاليتها".

ويعرفها جرامر وبورتل وكوفمان وبيتير وأورنشتين (Grammer., Purtell., Coffman., Peter., & Ornstein., 2011, p140) بأنها "القدرة على التوجيه والتحكم في أداء الذاكرة ومعرفة كيفية عملها، واستراتيجياتها والتغيرات التي تحدث لها.

وينظر إليها ريهمان (Rehman, 2011, p46) على أنها "أحد أبعاد التفكير ما وراء المعرفي والتي تشير إلى وعي الفرد بالاستراتيجيات المستخدمة والتي يجب أن يستخدمها في بعض المهام، حيث تشتمل على المعرفة والمعلومات حول أنظمة الذاكرة واستراتيجياتها".

ويعرفها عصام الطيب وجابر عيسى (2013، ص9) بأنها "معرفة الفرد للأداء المطلوب منه في المواقف التي يجب أن تستخدم فيها الذاكرة، ومعرفته كذلك بسعة ذاكرته وعمليات التنظيم في المهام العقلية المعقدة ومعالجتها، واختيار ما يناسبها من استراتيجيات التذكير الخاصة بالمهام المختلفة وتوظيفها ومراقبة فعاليتها وكفاءة النشاط المعرفي".

وتشير آندي حجازي (2014، ص40) إلى أنها "معرفة الفرد ووعيه بمخزونات ذاكرته وبعملياتها، وبنقاط القوة والضعف لذاكرته، وباستراتيجيات

الذاكرة التي تعينه على تنظيم ذاكرته ومراقبة وتطوير أدائها، بحيث يعي كيفية استخدام تلك الاستراتيجيات وأهميتها وكيفية تعديلها من أجل تعلم المهام الجديدة".

وعرفها مروان الحربي (2015، ص458) بأنها "مدى رضا الفرد عن ذاكرته، ووظيفة الذاكرة اليومية، ومدى استخدامه لاستراتيجيات التذكر المختلفة".

وترى سربناس وهدان وعبير أحمد (2016، ص776) أنها عبارة عن "المعرفة الشخصية لدى الفرد حول منظومة الذاكرة الخاصة به، والوعي الذاتي بعملياتها، والتنظيم الذاتي لعمليات الذاكرة، وكيفية عملها، وهدفها مما يؤثر في إنتقاء أفضل الاستؤاتيجيات وتحسين الأداء في المهام المسندة إليه".

ويعرفها مايكل جرجس (2018، ص318) بأنها "معرفة الفرد لسعة ذاكرته، ومدى قدرته على تقدير صعوبة مهام التذكر، واختيار الاستراتيجية المناسبة لطبيعة المهام ومراقبة فعاليتها".

وأخيرًا قدمت فاطمة نصر وسعاد فتحي وسميرة عريان وزينب حسين (2019، ص201) تعريفًا ينص على أنها "مجموعة استراتيجيات فعالة تساعد على زيادة الوعي الذاتي للمتعلم بمنظومة ذاكرته، وكيفية عملها وعملياتها، وتشخيص متطلبات المهام وتقدير صعوبة تذكرها، وانتقاء ما يناسبها من استراتيجيات وتوظيفها في زيادة دقة إحكامه على المراقبة، والتنظيم، والتقويم الذاتي، لعمليات تجهيز ومعالجة المعلومات أثناء تنفيذه للمهام التي تطلب منه في المواقف التعليمية المختلفة".

ويلاحظ من غالبية التعريفات السابقة أن مفهوم ما وراء الذاكرة يعتبر مفهومًا معقدًا، كما يُلاحظ التركيز الكبير على أن مفهوم ما وراء الذاكرة يتمثل في معرفة الفرد ووعيه بعملياته الذاكرية، من تخزين واستدعاء للمعلومات، واستراتيجيات الذاكرة المستخدمة من قبله. ومن ثم يقدم الباحثون الحاليون تعريفًا لما وراء الذاكرة ينص على أنها "أحد المعالجات ما وراء المعرفية للمعلومات، وهي تركيب مشتق من ما وراء المعرفة؛ يدل على وعي الفرد بقدراته التذكرية، ومعرفته الذاتية بذاكرته أثناء أداء عمليات الذاكرة ومراقبتها وتنظيمها وتوجيهها، وكذا معرفته بالمعلومات التي يقوم بتجهيزها ومعالجتها، إضافة إلى معرفته بالاستراتيجيات الممكنة أو المتاحة لتحسين قدرته على تجهيز ومعالجة المعلومات التي يتناولها".

وتشير نتائج العديد من الدراسات والبحوث إلى أهمية مهارات ما وراء الذاكرة في تنمية المتعلم، وفي مختلف الجوانب الشخصية والمعرفية والأكاديمية التي منها التوافق النفسي والسلوك الاستراتيجي الفاعل، زيادة دافعية التعلم، وزيادة دافعية الإنجاز، وإرتقاء وتحسين الذاكرة، والتنظيم المعرفي الذاتي، والمراقبة الذاتية، إضافة إلى أنها تلعب دورًا مؤثرًا في معالجة المعلومات ومن ثم فهي تؤثر في تعليم الطلاب وإنجازهم الأكاديمي أمثال: كريك وأندرسون ووكير ولي (Craik., Anderson., Kerr., & Li., 1995)، شيمامورا (Shimamura, 2000)، وإمام سيد (2000)، وفلافيل (Flavell, 2004)، وماجد عثمان (2004)، بانو وكازيناك (Pannu & Kazniak, 2005)، ونوال زكري (2008)، وسيلفا وفبريك (Silva & Fabrício, 2010)، وعبد الناصر الجراح (2010)، وسُليمان عبد الواحد (2010؛ 2011 أ، ب)، وريهمان (Rehman, 2011)، وبكر فضل (2012)، وسُليمان عبد الواحد (2012؛ 2013)، ونافز بقيعي (2013)، وعادل المداح (2014)، وشيماء إسماعيل (2014)، وعلياء الشايب (2014)، ومحمد نور الدين (2015)، وأمل غنايم وسُليمان عبد الواحد (2016)، ودحان الفراصي ومروان بطاينة (2018)، وضرار طه ورافع الزغول (2019)، وخلود جنيدي (2021).

وترى أمل غنايم وسُليمان عبدالواحد (2016، 65 - 66) أن مهارات الميتا ذاكرة (ما وراء الذاكرة) قد تمكن الطلاب من توظيف وعيهم بما يمتلكون من معارف ومعلومات لأداء المهام المطلوبة منهم وفقًا للمعايير أو المحكات المستخدمة، وبالمستوى الذي يرغبون فيه، وقد تكون النتيجة تمامًا كما يخططون وكما يتوقعون، إضافة إلى توظيف وعيهم بمنظومة ذاكرتهم وكيفية عملها وعملياتها، واختيار وتوظيف الاستراتيجية المناسبة للتذكر ومراقبة فعاليتها ومن ثم فمن الممكن أن تؤدى إلى تميزهم وتفوقهم. ومن ثم فيجب الاهتمام بمهارات ما وراء الذاكرة على مستوى المؤسسات التربوية لإسهامها في التنبؤ بالنجاحات الأكاديمية وبخاصة التحصيل الدراسي.

وفيما يتعلق بمكونات ما وراء الذاكرة Metamemory Components يؤكد كل من: ميلر (Miller, 1990)، ونيلسون وනارينس (Nelson & Narens, 1994)، وماك دوجلا (McDougall, 1998)، وإمام سيد وصلاح الدين الشريف (2000)، وبيريز وكاريكا (Perez & Garcia, 2002)، وديمارى وفيرون

(De-Mary & Verron, 2003)، ودنلوسكى وآخرين (Dunlosky et al., 2007)، وموفق بشارة وخالد العطيات (2010)، وأسامة سالمان (2011)، وسُليمان عبد الواحد (2013)، وموفق بشارة ومحمد الشريدة وختام الغزو (2012)، وعباس كرجي (2013)، ومحمود عكاشة ومنى عمارة (2013)، وأمل غنايم وسُليمان عبد الواحد (2016)، وضرار طه ورافع الزغول (2019)، وخلود جنيدي (2021) على أن ما وراء الذاكرة تتضمن مجموعة مكونات (مهارات)، وهذه المهارات تم الاعتماد عليها في بناء مقياس المستخدم في الدراسة الحالية؛ وهي:

الوعي بمهام الذاكرة واستراتيجياتها: هي معرفة الفرد بقدرات ذاكرته، وكيفية عملها وعملياتها التي تتضمن تشفير المعلومات وتخزينها واستدعائها.

التشخيص: ويقصد به قدرة الفرد على تقدير صعوبة مهام التذكر في ضوء مقدار المعلومات، وسرعة تقديم مادة التذكر، وطريقة عرضها.

المراقبة: وتعني متابعة الفرد لمدى تقدمه عند إدخال المعلومات في الذاكرة والملاحظة المستمرة لمعالجة وتجهيز المعلومات أثناء تنفيذ مهام التذكر.

التنظيم: وتتمثل عملية التنظيم في قدرة الفرد على تقسيم الوقت لمعالجة تنفيذ مهمة ما من مهام التذكر، وتنظيم التمثيلات العقلية للمعلومات مما يسهل استذكارها وتذكرها.

فرضا الدراسـة:

تم صياغة فرضين للدراسة الحالية على النحو التالي:

-لا تختلف ما وراء الذاكرة بأبعادها وبدرجتها الكلية باختلاف نوع الجنس (ذكور – إناث) لدى الطلبة الجامعيين العرب.

-لا تختلف ما وراء الذاكرة بأبعادها وبدرجتها الكلية باختلاف الجنسية (مصرية – كويتية – جزائرية) لدى الطلبة الجامعيين العرب.

إجراءات الدراسـة:

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي المقارن نظرًا لملائمته للدراسة الحالية.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة عينة الدراسة من (143) طالبًا وطالبة ببعض الجامعات العربية، منهم (80) ذكورًا، و(63) إناثًا، ومقسمين إلى (62) من مصر، (48) من الكويت، و(33) من الجزائر، وقد بلغ متوسط أعمارهم (19.86) سنة وانحراف معياري (1.18) سنة. إضافة إلى عينة استطلاعية قوامها (120) من الطلبة الجامعيين العرب وذلك بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.

أداة الدراسة:

المقياس العربي لما وراء الذاكرة للطلبة الجامعيين، إعداد/ الباحثين: يهدف المقياس الحالي إلى قياس ما وراء الذاكرة كاحد المعالجات ما وراء المعرفية للمعلومات لدى المراهقين بالمرحلة الجامعية، وذلك استنادًا إلى الأدب السيكولوجي والتربوي من أُطر نظرية ودراسات وبحوث سابقة تناولت ما وراء الذاكرة، منها: إمام سيد وصلاح الدين الشريف (1999، 2000)، وتروير وريتش (Troyer & Rich, 2002)، وديمارى وفيرون (De-Mary & Verron, 2003)، ومنال عفيفي (2006)، ودنلوسكى وآخرين (Dunlosky et al., 2007)، وماجنو (Magno, 2008)، وهشام النرش (2008)، وموفق بشارة وخالد العطيات (2010)، وريهمان (Rehman, 2011)، وحيدر سكر (2012)، ووليد أبو المعاطي (2012)، وعباس كرجى (2013)، وسُليمان عبد الواحد (2013)، وحسني النجار وأمل زايد (2015)، ومحمد نور الدين (2015)، وعبدالزهرة عداي وسماء غالي (2017)، ورامي اليوسف وحسان العامري (2018)، وميمي السيد (2018)، ووليد الحلفاوي (2018)، وضرار طه ورافع الزغول (2019)، وفاطمة نصر وآخرين (2019)، ووفاء أحمد (2019)، وخلود جنيدي (2021). إضافة إلى عدد من المقاييس العربية والأجنبية المتعلقة بما وراء الذاكرة بالمراحل التعليمية المختلفة؛ منها: قائمة ما وراء الذاكرة واستراتيجيات التذكر وأساليب الاستذكار لفان إيد وكويتزي (VanEde & Coetzee, 1996) تعريب وتقنين/ إمام سيد وصلاح الدين الشريف (1999)، واستبيان ما وراء الذاكرة للراشدين الكبار MQOA لتروير وريتش(Troyer & Rich, 2002)، وبطارية ما وراء الذاكرة لبيلمونت وبوركويسك (Belmont & Borkowsk, 1988) تعريب

وتقنين/ ماجد عيسي (2004)، ومقياس ما وراء الذاكرة لطلاب الجامعة لعلاء الدين أيوب (2007)، ومقياس ما وراء الذاكرة لهشام النرش (2008)، ومقياس ما وراء الذاكرة لكلوسمان وآخرين (Klusmann et al., 2011)، ومقياس ما وراء الذاكرة لجمال الهواري والسر سليمان (2013)، ومقياس استراتيجيات ما وراء الذاكرة لعصام الطيب وجابر عيسى (2013)، ومقياس عمليات ما وراء الذاكرة لآندي حجازي (2014)، ومقياس ما وراء الذاكرة لكامبلو وزورتيا وسارايفا ومكادو سبيسيجو (Campelo., Zortea., Saraiva., Machado., & Sbicigo., 2016)، ومقياس ما وراء الذاكرة لمحمد العارضة وهشام العشيري (2017)، ومقياس ما وراء الذاكرة لمحمد العسيري ومحمد القضاة وإسماعيل البرصان وعلي الصبحيين (2018)، ومقياس ما وراء الذاكرة لياسمين سالم (2018)، ومقياس ما وراء الذاكرة لخلود جنيدي (2021). ويتكون المقياس في صورته النهائية (ملحق 2) من (40) مفردة موزعة على أربعة أبعاد (مهارات/ مكونات) وهى: (الوعي بمهام الذاكرة واستراتيجياتها؛ التشخيص؛ المراقبة؛ والتنظيم)، وأمام كل مفردة ثلاث استجابات هي: (تنطبق عليّ دائمًا، تنطبق عليّ أحيانًا، تنطبق عليّ نادرًا). وتقدر بإعطاء الدرجات (3، 2، و1) المقابلة للاستجابات السابقة على الترتيب. وتشير الدرجة المرتفعة إلى امتلاك المتعلم مستوى عالٍ من ما وراء الذاكرة، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى عكس ذلك.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

صدق المقياس:

صدق المحكّمين: بعد أن تم صياغة فقرات المقياس، تم عرضه على مجموعة من السادة المحكمين (ملحق 1) المتخصصين في علم النفس ببعض الجامعات العربية، وذلك لتحديد مدى صلاحيته لما وضع لقياسه، حيث حازت جميعها على نسبة اتفاق تزيد عن (80%)، ومن ثم فقد تم الإبقاء عليها جميعًا، وذلك طبقًا لمعادلة كوبر Cooper لحساب نسبة الاتفاق (حلمي الوكيل ومحمد المفتي، 2012، 226)، وأُعتبر ذلك مؤشرًا لصدق المقياس.

صدق المقارنات الطرفية (الصدق التمييزي): قام الباحثون بحساب صدق مقياس ما وراء الذاكرة الحالي من خلال طريقة المقارنات الطرفية التي ذكرها (رجاء أبو علام، 2003، 427)، حيث تم تطبيق محك خارجي وهو مقياس ما وراء الذاكرة لترويز وريتش (Troyer & Rich, 2002)، تعريب/ معاوية أبو

غزال (٢٠٠٧) وذلك بغرض تحديد ال27٪ الأعلى وال27٪ على المحك الخارجي في ما وراء الذاكرة، ثم تم تطبيق مقياس ما وراء الذاكرة المُعد والمستخدم في الدراسة الحالية على المجموعتين (أعلى 27٪، وأدنى 27٪)، وحساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين الطرفيتين، وهما أعلى (27٪)، وأدنى (27٪)، أى أعلى (32) طالبًا وطالبة، وأدنى (32) طالبًا وطالبة (27٪ × 120)، فكانت هناك فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات أفراد المجموعتين؛ حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (5.941) للعينة الإستطلاعية وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)، مما يُعد دليلًا على قدرة المقياس الحالي على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي الأداء عليه، ومن ثم تم اعتبار ذلك مؤشرًا لصدق المقياس.

الصدق التلازمي (صدق المحك): تم حساب صدق المقياس عن طريق الصدق التلازمي (صدق المحك) وذلك من خلال إيجاد معامل الارتباط بين مقياس ما وراء الذاكرة لتروير وريتش (Troyer & Rich, 2002)، تعريب/ معاوية أبو غزال (2007) والمقياس الحالي، اللذان طُبقا على أفراد العينة الاستطلاعية؛ وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (0.81) وهو معامل دال إحصائيًا عند مستوى (0,01).

الصدق العاملي: تم حساب الصدق العاملي للمقياس باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي لمفردات المقياس (40 مفردة) بطريقة المكونات الأساسية لهوتلينج والتدوير المتعامد بطريقة الفاريمكس Varimax الذى أسفر عن ظهور (4) أربعة عوامل، هي (الوعي بمهام الذاكرة واستراتيجياتها، والتشخيص، والمراقبة، والتنظيم)، فسرت مجتمعة معًا (61.266%) من التباين الكلي وبجذر كامن قدره (5.587). كما تم استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis عن طريق اختبار نموذج العامل الكامن العام لدى أفراد العينة الإستطلاعية، وفي نموذج العامل الكامن العام تم افتراض أن جميع العوامل (المكونات الفرعية) المشاهدة للمقياس الحالي تنتظم حول عامل كامن عام واحد؛ حيث أظهرت النتائج إن قيمة " كا^2" = 6.227 وهي غير دالة احصائيًا، كما إن قيمة "كا^2" لدرجات الحرية كانت = 1.554 < 5، مما يدل على وجود مطابقة جيدة للنموذج في المكونات الأربع.

ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ فكانت القيم المتحصل عليها هي (0.886) لأفراد العينة الاستطلاعية وهي قيمة مُرضية ومناسبة للمقياس.

الاتساق الداخلي للمقياس: تم حساب الإتساق الداخلي للمقياس وذلك من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس, فتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.687 - 0.856) لأفراد العينة الاستطلاعية وجميعها دالة عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى تجانس المقياس.

نتائج الدراسة وتفسيرها:

نتائج الفرض الأول وتفسيرها:

ينص الفرض الأول على أنه **"لا تختلف ما وراء الذاكرة بأبعادها وبدرجتها الكلية باختلاف نوع الجنس (ذكور – إناث) لدى الطلبة الجامعيين العرب"**.

وللتحقق من صحة هذا الفرض فقد تم حساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة "ت" لما وراء الذاكرة تبعًا لنوع الجنس، كما بالجدول التالي:

جدول (1) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة تبعًا لنوع الجنس في ما وراء الذاكرة.

1 أبعاد ما وراء الذاكرة	2 نوع الجنس	3 ن	4 م	5 ع	6 درجة الحرية	7 قيمة 8 "ت"	9 مستوى 10 الدلالة
11 الوعي بمهام الذاكرة واستراتيجياتها	12 ذكور	13 80	22.037	4.989	14 141	15 1.028	16 غير دالة
	17 إناث	18 63	22.888	4.826			
19 التشخيص	20 ذكور	21 80	22.075	5.023	22 141	23 0.979	24 غير دالة
	25 إناث	26 63	22.889	4.827			
27 المراقبة	28 ذكور	29 80	22.025	4.973	30 141	31 1.045	32 غير دالة
	33 إناث	34 63	22.887	4.830			
35 التنظيم	36 ذكور	37 80	21.662	5.488	38 141	39 1.398	40 غير دالة
	41 إناث	42 63	22.888	4.827			
43 الدرجة الكلية	44 ذكور	45 80	87.800	20.056	46 141	47 1.130	48 غير دالة
	49 إناث	50 63	91.555	19.305			

* قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (0.01) = 2.576؛ وعند مستوى (0.05) = 1.960 لدلالة الطرفين.

يتضح من الجدول (1) عدم وجود فروق دالة إحصائيًا بين أفراد عينة الدراسة تبعًا لنوع الجنس (ذكور – إناث) في ما وراء الذاكرة بأبعادها وبدرجتها الكلية، حيث كانت قيمة "ت" غير دالة عند مستويي (0.01؛ 0.05) في ما وراء

الذاكرة بأبعادها وبدرجتها الكلية، وهو ما يشير إلى تحقق الفرض الأول للدراسة الحالية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات: مينز وسالثويس (Minz & Salthouse, 1998)، معاوية أبو غزال (2007)، وعبد الزهرة عداي وسماء غالي، ومحمد العارضة وهشام العشيري (2017) حيث أشارت تلك الدراسات إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في ما وراء الذاكرة. بينما تتعارض هذه النتيجة مع دراسات: نافز بقيعي (2013)، وزينب أبو العلا ونبيلة أبوزيد (2016)، ومحمد العسيري وآخرين (2018) حيث أشارت تلك الدراسات إلى وجود فروق بين الجنسين في ما وراء الذاكرة لصالح الذكور، كما تتعارض أيضًا هذه النتيجة مع دراستي: عبد الناصر الجراح (2010)، وصفاء صبح وعبير زيزفون (2016)؛ ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة الدراسة من كلا الجنسين (ذكور، وإناث) يتمتعون بقدرات تكاد تكون متساوية في مكونات ما وراء الذاكرة الأربعة (الوعي بمهام الذاكرة واستراتيجياتها، والتشخيص، والمراقبة، والتنظيم)، وأن هذا المتغير المعرفي الهام– ما وراء الذاكرة– لا يتأثر بنوع الجنس؛ وقد يعود إلى عوامل أخرى كالوراثة والبيئة.

نتائج الفرض الثاني وتفسيرها:

ينص الفرض الثاني على أنه **"لا تختلف ما وراء الذاكرة بأبعادها وبدرجتها الكلية باختلاف الجنسية (مصرية – كويتية – جزائرية) لدى الطلبة الجامعيين العرب"**.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تقسيم عينة الدراسة إلى ثلاث مجموعات على أساس الجنسية: (62) من مصر، (48) من الكويت، و(33) من الجزائر. ثم استُخدم تحليل التباين أُحادي الاتجاه (One-Way ANOVA) لإيجاد الفروق بين متوسطات درجات الثلاث مجموعات من الجنسيات المختلفة في الأداء على المقياس العربي لما وراء الذاكرة للطلبة الجامعيين. وقد أسفر التحليل عن النتائج الموضحة بالجدول التالي:

جدول (2) تحليل التباين أحادي الاتجاه لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة في الأداء على المقياس العربي لما وراء الذاكرة للطلبة الجامعيين تبعًا للجنسية.

51 أبعاد ما وراء الذاكرة	52 مصدر التباين	53 مجموع المربعات	54 درجة الحرية	55 متوسط المربعات	56 قيمة "ف"	57 مستوى الدلالة
58 الوعي بمهام الذاكرة واستراتيجياتها	59 بين المجموعات	122.220	2	61.110	2.581	60 غير دالة
	61 داخل المجموعات	3314.437	140	23.675		
	62 المجموع	3436.657	142			
63 التشخيص	64 بين المجموعات	123.601	2	61.800	2.592	65 غير دالة
	66 داخل المجموعات	3337.518	140	23.839		
	67 المجموع	3461.119	142			

68 المراقبة	69 بين المجموعات	121.796	2	60.898	2.581	70 غير دالة
	71 داخل المجموعات	3302.679	140	23.591		
	72 المجموع	3424.476	142			
73 التنظيم	74 بين المجموعات	117.456	2	58.728	2.187	75 غير دالة
	76 داخل المجموعات	3759.663	140	26.855		
	77 المجموع	3877.119	142			
78 الدرجة الكلية	79 بين المجموعات	1914.197	2	957.099	2.506	80 غير دالة
	81 داخل المجموعات	53469.257	140	381.923		
	82 المجموع	55383.455	142			

قيمة "ف" الجدولية عند مستوى (0.01) = 4.61؛ و عند مستوى (0.05) = 3.

يتضح من الجدول (2) عدم وجود فروقًا دالة في ما وراء الذاكرة بأبعادها وبدرجتها الكلية تبعًا للجنسية (مصرية – كويتية – جزائرية) لدى الطلبة الجامعيين العرب، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة (2.581) للوعي بمهام الذاكرة واستراتيجياتها، و(2.592) للتشخيص، و(2.581) للمراقبة، و(2.187) للتنظيم، و(2.506) للدرجة الكلية، وجميعها قيم غير دالة إحصائيًا عند مستويي (0.01؛ 0.05)، وهو ما يشير إلى تحقق الفرض الثاني للدراسة الحالية.

وعلى الرغم من عدم وجود دراسات سابقة تؤيد أو تعارض هذه النتيجة التي توصل إليها الباحثون والمتعلقة بهذا الفرض نتيجة لندرة الدراسات السابقة- في حدود إطلاع الباحثين- التي تناولت بحث الفروق في ما وراء الذاكرة بأبعادها وبدرجتها الكلية تبعًا للجنسية لدى الطلبة الجامعيين العرب؛ إلا أن هذه النتيجة يمكن تفسيرها في ضوء طبيعة هذه المرحلة العمرية والتعليمية- المرحلة الجامعية/ مرحلة المراهقة المتأخرة وتشابه خصائصها بين الأفراد سواء أكانوا مصريين أو كويتيين أو جزائريين، مما جعل أفراد عينة الدراسة الحالية مختلفي الجنسيات- "الطلبة الجامعيين العرب"- لا يختلفون عن بعضهم البعض في ما وراء الذاكرة بأبعادها وبدرجتها الكلية.

التوصيات والمقترحات: في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، يوصي الباحثون بما يلي:

-استخدام المقياس الحالي لما وراء الذاكرة على طلبة جامعيين عرب من جنسيات أخرى مختلفة.

-ضرورة الأخذ في الاعتبار مهارات واستراتيجيات ما وراء الذاكرة عند القيام بالتدريس للمتعلمين وذلك من أجل الحصول على نتائج دقيقة.

-اهتمام القائمين على العملية التعليمية وخصوصًا بالمرحلة الجامعية بالبلدان العربية بضرورة تحسين مكونات ما وراء الذاكرة لضمان زيادة فعاليتها.

ولعل استكمالًا لحلقات سلسلة البحث في موضوع الدراسة الحالية، يقترح الباحثون إجراء عدد من الدراسات والبحوث المستقبلية، ومنها ما يلي:

-تباين مكونات ما وراء الذاكرة بتباين أنماط السيطرة المخية لدى الطلبة الجامعيين العرب.

-مهارات ما وراء الذاكرة لدى الطلبة الجامعيين العرب متفاوتي التحصيل الأكاديمي.

-استراتيجيات ما وراء الذاكرة لدى الطلبة الجامعيين العرب الموهوبين والعاديين وذوي صعوبات التعلم: دراسة مقارنة.

قائمة المراجع:

1.أسامة كمال الدين سالمان (2011). فعالية إستراتيجية ما وراء الذاكرة في تنمية التحصيل وبعض مهارات القراءة الناقدة والكتابة الإبداعية في مادة البلاغة لدى طلاب الصف الثاني

الثانوي. مجلة بحوث التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، 23، 1، 31 – 77.
2.آندي محمد حجازي (2014). أثر استخدام استراتيجيات ما وراء الذاكرة في مواقف تعلمية– تعليمية مختلفة في عمليات تفكير ما وراء الذاكرة لدى عينة من طالبات الصف السابع الأساسي في المدارس الخاصة العربية في مدينة دبي. مجلة الطفولة العربية، 16 (61)، 33 – 69.
3.إمام مصطفى سيد (2000). أسلوب العزو وما وراء الذاكرة والدافعية الأكاديمية متغيرات تنبؤية بالتحصيل الأكاديمى. مجلة كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة، 33، 63 – 91.
4.إمام مصطفى سيد، وصلاح الدين حسين الشريف (1999). ما وراء الذاكرة، استراتيجيات التذكر، أساليب الاستذكار والحمل العقلي وعلاقتها بالتحصيل الأكاديمي لدى طلاب كلية التربية. مجلة كلية التربية بأسيوط، جامعة أسيوط، 15 (2)، 298 – 330.
5.إمام مصطفى سيد، وصلاح الدين حسين الشريف (2000). مدى فعالية برنامج تدريبى لاستراتيجية ما وراء الذاكرة عند الاستذكار وأثره فى التحصيل الأكاديمى واتجاهات الطلاب المعرفية نحو الاستراتيجية. مجلة كلية التربية بأسيوط، جامعة أسيوط، 16 (1)، 31 – 59.
6.أمل محمد غنايم، وسُليمان عبد الواحد يوسُف (2016). مهارات الميتا تفكير ومهارات الميتا ذاكرة لدى فئات متباينة من المراهقين ذوي الاستثناء المزدوج. المجلة المصرية للدراسات النفسية، 26 (91)، 59 – 134.
7.أنور محمد الشرقاوي (2003). علم النفس المعرفي المعاصر (ط 2). القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
8.بكر حسين فضل (2012). فعالية برنامج تدريبى لتنمية مهارات ما وراء الذاكرة لدى طلبة المرحلة الإعدادية. مجلة الأستاذ، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد، العراق، 203، 1525 – 1565.
9.جمال فرغل الهواري، والسر أحمد سليمان (2013). أثر أساليب التعلم والدافعية الداخلية في ما وراء الذاكرة لدى عينة من طلاب الجامعة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 40، 3، 182 – 218.
10.حسني زكريا النجار، وأمل محمد زايد (2015). اتجاهات معاصرة في علم النفس المعرفي (الذاكرة وتجهيز المعلومات – مهارات وأساليب التفكير – ما وراء الذاكرة – ما وراء المعرفة). القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
11.حمدي علي الفرماوي، ووليد رضوان النساج (2004). الميتامعرفية Metacognition. تقديم: جابر عبد الحميد جابر، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
12.حيدر كريم سكر (2012). ما وراء الذاكرة وعلاقته بوجهة الضبط لدى طلبة الجامعة. مجلة البحوث التربوية والنفسية، 33، 66 – 101.
13.خلود حربي جنيدي (2021). مكونات ما وراء الذاكرة كمنبآت بالتحصيل الدراسي لدى طلبة المرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، 51، 203 – 222.
14.دحان أحمد الفراصي، ومروان بن زايد بطاينة (2018). ما وراء الذاكرة وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 7 (9)، 20- 35.

15.رامي محمود اليوسف، وحسان غازي العمري (2018). القدرة التنبؤية لمستوى تجهيز المعلومات وأسلوب التعلم بمستوى الوعي بعمليات ما وراء الذاكرة لدى الطلبة المتفوقين أكاديميًا. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، جامعة الزرقاء، 18 (1)، 116 – 132.
16.زينب محمد أبو العلا، ونبيلة أمين أبوزيد (2016). مهارات ما وراء الذاكرة وعادات الاستذكار لدى ذوي صعوبات التعلم. مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، 17، 1، 197 – 220.
17.سربناس ربيع وهدان، وعبير حسن أحمد (2016). فعالية برنامج لما وراء الذاكرة باستخدام الوسائط المتعددة في تحسين الذاكرة العاملة الفونولوجية والمرونة المعرفية لدى التلميذات ذوات اضطراب الانتباه المصحوب بفرط النشاط. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، 44، 763 – 819.
18.سُليمان عبد الواحد يوسُف (2010). علم النفس العصبي المعرفي "رؤية نيوروسيكولوجية للعمليات العقلية المعرفية". القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
19.سُليمان عبد الواحد يوسُف (2011 أ). الفروق الفردية في العمليات العقلية المعرفية. عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
20.سُليمان عبد الواحد يوسُف (2011 ب). المرجع في علم النفس المعرفي "العقل البشري وتجهيز ومعالجة المعلومات". القاهرة: دار الكتاب الحديث.
21.سُليمان عبد الواحد يوسُف (2012). الأسس النيوروسيكولوجية للعمليات المعرفية وما وراء المعرفية وتطبيقاتها في مجال صعوبات التعلم. الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.
22.سُليمان عبد الواحد يوسُف (2013). الذاكرة وماوراء الذاكرة "رؤى وتطبيقات في مجال الإعاقة الفكرية". عمّان: دار اسامة للنشر والتوزيع.
23.سيدة حافظ شاهين (2009). برنامج لمهارات ما وراء الذاكرة وأثره على تحسين المهارات اللغوية لذوي صعوبات تعلم القراءة من تلاميذ الصف الرابع الإبتدائي. رسالة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
24.شيماء إسماعيل محمد (2014). برنامج لتنمية عمليات ما وراء الذاكرة لدى الأطفال المتأخرين لغويًا في مرحلة ما قبل المدرسة. رسالة ماجستير، كلية رياض الأطفال، جامعة القاهرة.
25.صفاء صبح، وعبير زيزفون (2016). مهارات ما وراء الذاكرة وفقًا لبعض المتغيرات (دراسة ميدانية لدى عينة من طلبة جامعة تشرين). مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية– سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، 38 (6)، 421 – 442.
26.ضرار إبراهيم طه، ورافع عقيل الزغول (2019). أثر برنامج تدريبي مستند إلى نموذج برسلي لما وراء الذاكرة في الذاكرة العاملة لدى طلاب الصف الخامس الأساسي في مدارس وكالة الغوث في منطقة الزرقاء. دراسات– العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، 46 (1)، 2، 419 – 440.
27.عادل محمود المداح (2014). برنامج قائم على استخدام استراتيجيات ما وراء الذاكرة على بعض عمليات الذاكرة ودافعية الانجاز لدى عينة من تلاميذ الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

منخفضي التحصيل في ضوء الاستراتيجيات المفضلة لديهم. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة طنطا.
28.عباس كرجى حسن (2013). استراتيجيات الاستذكار وعلاقتها بالذاكرة ما وراء المعرفية لدى طلبة الجامعة. رسالة ماجستير، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة ديالى، العراق.
29.عبد الزهرة لفتة عداي، وأسماء فالح غالي (2017). ما وراء الذاكرة لدى طلبة الجامعة. مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة البصرة، 42 (5)، 125 – 140.
30.عبد الناصر ذياب الجراح (2010). ما وراء الذاكرة لدى عينة من طلبة جامعة اليرموك في ضوء متغيرات الجنس وقلق الاختبار والتحصيل الدراسي. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 7 (1)، 27 – 57.
31.عزت عبد الحميد حسن (2011). الإحصاء النفسي والتربوي تطبيقات باستخدام برنامج SPSS 18. القاهرة: دار الفكر العربي.
32.عزت عبد الحميد حسن (2016). الإحصاء المتقدم للعلوم التربوية والنفسية والإجتماعية: تطبيقات باستخدام برنامج ليزرل LISREL 8.8. القاهرة: دار الفكر العربي.
33.عصام علي الطيب، وجابر محمد عيسى (2013). أثر التفاعل بين استراتيجيات ما وراء الذاكرة ومهارات تنظيم الوقت على أداء مهام الذاكرة العاملة لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم بالمرحلة الإعدادية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، 23 (80)، 2، 1 – 94.
34.علاء الدين عبد الحميد أيوب (2007). السعة العقلية والعمليات المعرفية وما وراء الذاكرة كمنبئات للتحصيل الدراسي في ضوء النمذجة متعددة الحدود. رسالة دكتوراه، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي.
35.علياء فتحي الشايب (2014). فاعلية برنامج لتحسين ما وراء الذاكرة وأثره على دافعية التعلم لدى الأطفال المتأخرين عقليًا القابلين للتعلم. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة المنوفية.
36.فاطمة يوسف نصر، وسعاد محمد فتحي، وسميرة عطية عريان، وزينب بدر حسين (2019). فاعلية برنامج إثرائي قائم على استراتيجيات ما وراء الذاكرة في تنمية التعلم الذاتي وتحسين جودة الحياة لدى طلاب الصف الثاني الثانوي الدارسين لمادة علم الاجتماع. مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، 20، 6، 193 – 238.
37.فؤاد عبد اللطيف أبو حطب (1996). القدرات العقلية (ط 5). القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
38.فتحي مصطفى الزيات (1998). الأسس البيولوجية والنفسية للنشاط العقلي المعرفي "المعرفة والذاكرة والابتكار". القاهرة: دار النشر للجامعات.
39.ماجد محمد عثمان (2004). أثر برنامج تدريبي لما وراء الذاكرة على أداء الأطفال غير المنتجين للاستراتيجيات. رسالة دكتوراه، كلية التربية بالقاهرة، جامعة الأزهر الشريف.
40.مايكل سند جرجس (2018). ما وراء الذاكرة وعلاقتها بالتحصيل الأكاديمي لدى تلاميذ المرحلة الإبتدائية. مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، 23، 314 – 333.

41.محمد عبد العزيز نور الدين (2015). أثر التدريب على استراتيجيات ما وراء الذاكرة في السعة العقلية ودافعية التعلم لدى عينة من طلاب كلية التربية بالمنيا. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة المنيا.
42.محمد عبد الله العارضة، وهشام أحمد العشيري (2017). العلاقة بين التفكير التأملي وما وراء الذاكرة لدى طلبة الجامعة الأردنية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، 18 (3)، 173 – 213.
43.محمد علي العسيري، ومحمد فرحان القضاة، وإسماعيل سلامة البرصان، وعلي موسى الصبحيين (2018). مهارات ما وراء الذاكرة وعلاقتها بالفاعلية الذاتية لدى طلبة جامعة الملك سعود. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، جامعة القدس المفتوحة، 8 (23)، 68 – 79.
44.محمود فتحي عكاشة، ومنى جميل عمارة (2013). فعالية برنامج تدريبي لتنمية مهارات ما وراء الذاكرة على أداء الذاكرة العاملة أثناء حل المشكلة لدى عينة من طلاب كلية التربية. المجلة العربية لتطوير التفوق، 4 (6)، 71 – 108.
45.مروان بن علي الحربي (2015). بعض عوامل الذاكرة وقدرات الاستدلال العام ومكونات ما وراء الذاكرة والمرونة العقلية كمتغيرات تنبؤية بكفاءة التعلم لدى طلاب المرحلة الثانوية. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، 9 (3)، 452 – 471.
46.معاوية أبو غزال (2007). العلاقة بين ما وراء الذاكرة ودافعية الإنجاز الأكاديمي لدى طلبة جامعة اليرموك. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 3 (2)، 89 – 105.
47.منال شمس الدين عفيفي (2006). علاقة مكونات ما وراء الذاكرة والتوجهات الدافعية بالتحصيل الدراسي. رسالة ماجستير، كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
48.موفق سليم بشارة، وخالد العطيات (2010). أثر مقدار المعلومات في تنمية ما وراء الذاكرة لدى عينة من الطلبة الجامعيين. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 24 (3)، 693 – 728.
49.موفق سليم بشارة، ومحمد خليفة الشريدة، وختام محمد الغزو (2012). العلاقة بين ما وراء الذاكرة والتحصيل الدراسي لدى طلبة جامعة الحسين بن طلال. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 10 (1)، 152 – 170.
50.ميمي السيد أحمد (2018). فعالية برنامج تدريبي قائم على مهارات ما وراء الذاكرة وأثره على كلا من المرونة المعرفية ومفهوم الذات الأكاديمية لدى طالبات الجامعة. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، 5، 173 – 210.
51.نافذ أحمد بقيعي (2013). ما وراء الذاكرة والمرونة المعرفية لدى طلبة السنة الجامعية الأولى. مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة البحرين، 14 (3)، 329 – 358.
52.نوال بنت محمد زكري (2008). ما وراء الذاكرة واستراتيجيات التذكر ووجهة الضبط لدى عينة من الطالبات المتفوقات دراسيًا والعاديات في كلية التربية بجازان. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.

53.هشام إسماعيل النرش (2008). نمذجة العلاقات السببية بين التحصيل الأكاديمي وما وراء الذاكرة والتوجهات الدافعية الداخلية لدى عينة من طلاب المرحلة الإعدادية. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، 39، 2، 925 – 950.
54.وفاء عيد أحمد (2019). أثر برنامج تدريبي لما وراء الذاكرة في تنمية بعض القدرات المعرفية لدى الأطفال ذوي صعوبات التعلم بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي. رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
55.وليد سالم الحلفاوي (2018). الفصول المقلوبة: العلاقة بين معدل تجزئة الفيديو ومستوى التعلم المنظم ذاتيًا في تنمية ما وراء الذاكرة والانخراط في التعلم لدى طلاب الدراسات العليا التربوية. دراسات في المناهج وطرق التدريس، 234، 96 – 143.
56.وليد محمد أبو المعاطي (2012). سعة تجهيز المعلومات وما وراء الذاكرة وعلاقتهما بالتواصل الشفهي لدى طلاب الجامعة. المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 31، 324 – 361.
57.ياسمين عبد الغني سالم (2018). نموذج بنائي لما وراء الذاكرة وعلاقته بتنظيم الذات الأكاديمية وتقدير الذات لدى طلاب كلية التربية. مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة عين شمس، 54، 182 – 233.
58.Campelo, G.; Zortea, M.; Saraiva, R.; Machado,W., & Sbicigo, J. (2016). Ashort version of the questionnaire of meta memory in Adulthood (MIA) in Portuguese. *Psicologia: Reflexaoe Critica*, 29-37.
59.Cook, J. & Cook, G. (2005). Child development, New York: Library of Congress.
60.Craik, F. I. M., Anderson, N. D., Kerr, S. A., & Li, K. Z. H. (1995). Memory changes in normal ageing. In Baddeley, A. D., Wilson, B. A., & Watts, F. N. (Eds.). Handbook of memory disorders, 211 - 241, New York: John Wiley & Sons.
61.De-Marie, A. & Ferron, J. (2003). Capacity, strategies, and metamemory: tests of a three–factor model of memory development. *Journal of experimental child psychology*, 84 (3), 167-193.
62.Dixon, R. A., Hultsch, D. F., & Hertzog, C. (1988). The Metamemory in Adulthood (MIA) questionnaire. *Jornal of Psychopharmacology Bulletin*, 24, 671-688.
63.Dixon, R. (1989). Questionnaire research on Metamemory and aging : issues of structure and function. In poon, L. W, Rubin, D. C. & Wilson, B., A., Everyday cognitive in adulthood and late life (324-415). New York: Cambridge university press.

64.Dunlosky, J., Serra, M. J., & Baker, J. M. C. (2007). Metamemory. In F. Durso, R. S. Nickerson, S. T. Dumais, S. Lewandowsky, & T. J. Perfect (Eds.). Handbook of applied cognition, 2nd Edition, 137-161, Chichester, West Sussex, England: John Wiley & Sons, Ltd.
65.Flavell, J .H. (1979). Metacognition and Cognitive Monitoring: a New of Cognitive Development Inquire. *American Psychologist*, 34, 906-911.
66.Flavell, J. H. (2004). The Theory of mind development: Retrospect and Prospect. *Metrillpalmer Quarterly*, 50 (3), 274-290.
67.Flavell, J., Miller, P. H. & Miller, J. A. (2001). Cognitive Development. 4th ed. Englewood cliffs, N J: prentice-Hall.
68.Grammer, J. K., Purtell, K. M., Coffman, J. L., Peter A., & Ornstein, P. A. (2011). Relations between Children's Metamemory and Strategic Performance: Time-varying Covariates in EarlyElementary School. *Journal of Experimental Child Psychology*, 108, 139-155.
69.Klusmann, V.; Evers, A.; Shwarzer, R., & Heuser, I. (2011). Abrief Questionnaire on meta cognition : Psychometric Properties. *Aging Mental Health*, 1, 1-11.
70.Magno, C. (2008). Reading Strategy, Amount of Writing, Metacognition, Metamemory, and Apprehension as Predictors of English Written Proficiency. *Asian EFL Journal*, 28 (4), 15-48.
71.McDougall, G. J. (1998). Gender differences in coping and control with memory aging. *Journal of Women and Aging*, 10 (1), 21-40.
72.Miller, R. (1990). Cognitive Psychology for Teachers. New York: Macmillan Publishing.
73.Meinz, E. J. & Salthouse, T. A. (1998) . Is Age Kinder to Females Than to Males?. *Psychonomic Bulletin & Review*, 5, 56-70.
74.Muller, K. (2006). Metamemory : Exploring the under confidence-with practice effect in judgments of development of psychology, for honors in the majors degree awarded spring semester, Florida state university, college of Arts & Sciences.
75.Nelson, T. O., & Narens, L. (1994). Why investigate metacognition? In J. Metcalfe and A. P. Shimamura (Eds.), Metacognition: Knowing about knowing, 1–25, Cambridge. MA: MIT Press/Bradford Books.

76.Pannu, J. & Kaszniak, A. (2005). Metamemory Experiments in Neurological Populations: A Review. *Neuropsychology Review*, 15 (3), 105-130.
77.Perez, L. & Garcia, E. (2002). Programmed for the improvement of Metamemory in people with medium and mild mental retardation. *Psychology in Spain*, 6 (1), 96-103.
78.Rehman. M. M. (2011). Teaching Oral Communication Skills: A Task-based Approach. *ESP World*, 1 (27), 1-11.
79.Shimamura, A. (2000). Toward a cognitive Neuroscience of Metacognition. *Journal of Consciousness and cognition*, 9, 313-323.
80.Silva, L. & Fabrício, T. (2010). Effects of Cognitive Training Based on Metamemory and Mental Images. *Dement Neuropsychol*, 4 (2), 114-119.
81.Stober, J. & Esser, K. (2001). Test anxiety and Metamemory: general preference for external over internal information. *Personality and individual differences*, 33, 775-781.
82.Troyer,A & Rich, J.(2002). Psychometric properties of Anew Meta memory Questionnaire for older Adults. *Journal of Gerontology Psychological Science*, 57b (1), 19-27

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا

ISSN: 2773-3521

ص: 96-117

العوامل المؤثرة في إستدامة الميزة التنافسية للمدارس الثانوية بمحافظة غزة (فلسطين)

Factors affecting the sustainability of the competitive advantage of secondary schools in Gaza Governorate

محمد عبد المجيد عساف *

وزارة التربية والتعليم/ فلسطين

تاريخ الإرسال:2021/06/25 تاريخ القبول: 2021/10/31.

ملخص: هدفت الدراسة تحديد العوامل المؤثرة في استدامة الميزة التنافسية للمدارس الثانوية بمحافظة غزة من خلال تحديد المخاطر المتسببة لفقدان المدارس الثانوية بمحافظات غزة لميزتها التنافسية، وتحديد متطلبات استدامة الميزة التنافسية للمدارس الثانوية بمحافظات غزة، ولتحقيق ذلك اتبعت الباحثة المنهج النوعي (الكيفي)، باستخدام مقابلة هاتفية شملت (3) أسئلة معمقة تخللها تفسيرات وتحليلات حول العوامل، وقد شملت العينة (14) مديرا ومديرة من محافظة غزة (شرق، غرب).

وقد أظهرت النتائج أن (المحتوى الأكاديمي)، هو المجال الأكثر ضماناً للمحافظة على الميزة التنافسية للمدرسة الثانوية، أن (القصور الذاتي)، هو أكثر المخاطر المتسببة نتيجة لفقدان الميزة التنافسية للمدرسة الثانوية، في حين تنوعت المتطلبات اللازمة لاستدامة الميزة التنافسية للمدارس الثانوية تم تصنيفها إلى: (التركيز على التنافس، التحسن المستمر، تقييم الموارد). وأوصت الدراسة بزيادة اهتمام المدارس الثانوية بإجراء التحسين المستمر لبرامجها الأكاديمية وسياستها المعتمدة والمطالبة بفتح باب الحرية أمامها لإطلاق مبادراتها النوعية.

الكلمات المفتاحية: الميزة التنافسية، متطلبات الإستدامة، المدارس الثانوية.

---

* *المؤلف المرسل:* *pro_tahar@yahoo.fr*

** *البريد الإلكتروني للمؤلف الثاني:chainounesidaamar@gmail.com*

Abstract: The study aimed to identify the factors affecting the sustainability of the competitive advantage of secondary schools in Gaza Governorate by identifying the risks that cause secondary schools in Gaza governorates to lose their competitive advantage, and to determine the requirements for the sustainability of the competitive advantage of secondary schools in Gaza governorates, To achieve this, the researcher followed the qualitative approach, using a telephone interview that included (3) in-depth questions punctuated by explanations and analyzes of factors. The sample included (14) managers and managers from Gaza Governorate (East and West).The results have shown that (academic content) is the field that is most guaranteed to maintain the competitive advantage of the secondary school, that (inertia) is the most common risk as a result of losing the competitive advantage of the secondary school, while the requirements for the sustainability of the competitive advantage of secondary schools have been classified into Focus on competition, continuous improvement, resource assessment. The study recommended increasing the interest of secondary schools by making the continuous improvement of their academic programs and approved policies, and the demand to open the door to freedom for them to launch their specific initiatives.

Keywords: Competitive advantage, sustainability requirements, secondary schools.

مقدمة:

شغل مفهوم الميزة التنافسية حيزاً ومكانه مهمة في كل من مجالي التربية والإدارة، فهي تمثل العنصر الاستراتيجي الحرج الذي يقدم فرصة جوهرية تلي تحقيق المؤسسة (ربحية- سمعة طيبة- خدمة) متواصلة بالمقارنة مع منافسيها، وترجع بدايات هذا المفهوم إلى الثمانينات حيث بدأت فكرة الميزة التنافسية بالانتشار والتوسع بعد ظهور كتابات (مايكلبورتر) أستاذ الإدارة الاستراتيجية بجامعة (هارفرد) حيث اعتبر هذا المفهوم بمثابة نقطة أساسية وهي العامل الأكثر أهمية والمجدد لنجاح أي مؤسسة(الدهدار، 2006، ص91).

وفي هذا الإطار واجهت المؤسسات الخدماتية بشكل عام والتربوية بشكل خاص عدة مشكلات ناجمة عن الضغوط البيئية والتنافسية المتزايدة في ظل تراجع الموارد المالية، الأمر الذي دفعها-المؤسسات-للبحث عن المصادر التي تتمكن من خلالها تحقيق النجاح في الميدان التنافسي، والنظر باهتمام إلى المعدلات القياسية في الأداء، وحشد القدرات الاستراتيجية والموارد للتأقلم مع الدنياميكية المتصاعدة للبيئات التنافسية التي تعمل بها(علي، 2013، ص2).

ولعل أهم المؤسسات التربوية حرصاً على تغيير ممارساتها وإعادة التفكير المستمر في أنشطتها ومعايير الكفاءة الداخلية لها، هي المدرسة الثانوية لما تحمله من خصوصية في احتضانها لفئة الشباب، وشمولها على طلبة الثانوية العامة الذين دفعتهم الثقافة المجتمعية إلى التفكير في أن (الثانوية العامة) هي أداة تشكيل المستقبل.

وعليه، فرضت السمعة السوقية للمدارس الثانوية على إداراتها العمل باستمرار على تميز خدماتها، والحفاظ على كوادرها البشرية وفعاليتها، وربط التأقلم البيئي بقدرتها التنافسية.(Khan& Matlay,2019, p772)حيث يشير مفهوم الميزة التنافسية في المدرسة الثانوية إلى مجموعة العوامل غير السعرية التي تتيح للمدرسة فرصاً ومنافعاً للطلبة تزيد عما يقدمه مثيلاتها، والتي تؤكد تميزها واختلافها استناداً إلى مجموعة من المعايير تبقيها على قيد الاستمرار والصمود في بيئة مضطربة(حسن، 2018، ص582).

وعلى هذا الأساس وبشكل غير مباشر جاءت المدارس الثانوية في محافظات غزة لتحقق مميزات تختلف عما هو متاح في التعليم العام من حيث العوامل الداخلية التي تجعلها مقبولة اجتماعياً وأكاديمياً، ومن خلال مجموعة من العوامل التي تؤثر على الميزة التنافسية لها، والتي تتمثل في: (الكفاءة الأكاديمية- الجودة الإدارية والتعليمية- التجديد والمواكبة- الاستجابة لحاجات المستفيدين).

يعد مجتمع المحافظات الجنوبية لفلسطين من أكثر المجتمعات عرضة للطوارئ والأزمات الناجمة عن قلة الإمكانات أو الحصار أو الاعتداءات الإسرائيلية المتكررة التي أدت إلى تدمير البنية التحتية الخدماتية، وعليه كان قطاع التعليم في أكثر القطاعات احتياجاً لاستدامة الميزة التنافسية لمؤسساته، وإيجاد نظام تربوي يستجيب للتحديات الراهنة ويستبق التفكير في المستقبل.

وعطفاً على ما سبق، وفي ضوء الظروف الحالية التي تمر بها المدارس الثانوية من تحديات، آخرها انعكاسات جائحة كورونا على مستوى الأداء والحفاظ على الميزة التنافسية والسمعة السوقية لها، وفي ظل ما أثبتته بعض الدراسات ضعف استعدادات هذه المدارس لمواجهة الأزمات والكوارث والتغيرات البيئية، مثل دراسة عساف (2020) والشاعر (2019)، كان من الضروري البحث في كيفية المحافظة على المزة التنافسية من خلال العوامل المؤثرة فيها.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

في ظل الظروف الاستثنائية التي تعيشها المجتمعات بشكل عام، والمجتمع الفلسطيني بشكل خاص تعمل المدارس الثانوية في ظروف صعبة أثرت فيها عوامل البيئة الداخلية والخارجية، وحدت من البدائل وكرست الكثير من التناقضات، الأمر الذي أدى إلى وجود ضعف في الميزة التنافسية على المستوى المحلي، وفرضت حالة من المفاضلة بين بعضها.

وعليه، كان للمحافظة على استدامة الميزة التنافسية في إدارة المؤسسة التعليمية يتطلب الاستجابة للتغيرات والتعرف إلى قدرة المنافسين الآخرين وتحليل مواقفهم والحفاظ على المورد البشري المحقق لميزتها.

لم يكن من الصعب تحديد سمات المدارس الثانوية التي تعتمد في فلسفتها على تحسين الكفاءة، لكنها واجهت الصعوبة في الوقت المخصص لذلك وفي الخروج من بوتقة النمطية مع وجود بعض التحسينات، خاصة بعد انتشار جائحة كورونا.فالتحدي الذي يرتبط بالتحسين المستمر وتحقيق الميزة التنافسية هو المزج بين ثقافة المدرسة الثانوية وهيكلها البنائي لتحقيق ميزة خاصة بها تستقطب المستفيدين وتحقق الفائدة، ولكن مع مرور الوقت وكثرة التحديات قد تفقد بعض المدارس الثانوية ميزتها التنافسية، ومن هنا جاءت فكرة الورقة لتجيب عن الأسئلة التالية:

-ما المخاطر المسببة لفقدان المدارس الثانوية للمزايا التنافسية؟

-ما متطلبات استدامة الميزة التنافسية للمدارس الثانوية؟

أهداف الدراسة:

تتحدد أهداف الدراسة في:

-تحديد المخاطر المتسببة لفقدان المدارس الثانوية بمحافظات غزة لميزتها التنافسية.

-تحديد متطلبات استدامة الميزة التنافسية للمدارس الثانوية بمحافظات غزة.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية متغير الميزة التنافسية للمدرسة الثانوية التي ترتبط بمواردها، وهو أمر يستدعي الاعتبار أنها مفهوم يتجاوز النظر إلى الإمكانيات إلى النظر إلى جميع القدرات التي تتميز بها عن غيرها خاصة إذا ما اعتبرنا أن المدرسة بشكل عام مجتمع تعلم القرن الحادي والعشرين وهي بشكلها الحالي أبعد ما تكون عن أن تصبح قادرة على إدارة التغير وإحداث التغيرات العميقة في بنيتها وتركيبها وآلياتها.

كما تأتي الأهمية من حساسية مضمون ومكانة المدارس الثانوية في السلم التعليمي من ناحية، والتعويل عليها في تحسين العملية التعليمية وتجويد من مخرجاتها والحفاظ على مكانتها وقبولها الاجتماعي من ناحية أخرى في ظل التحولات التي كان أحدثها جائحة كورونا.

قد تفيد نتائج هذه الدراسة الإدارة التعليمية من خلال آراء مديري المدارس الثانوية، في متطلبات استدامة الميزة التنافسية، والسعي لتحقيقها.

مصطلحات الدراسة:

المتطلبات:

يعرفها الباحث إجرائيا بأنها: " مجموعة المقتضيات واللوازم والركائز التي تعتمدها المدرسة الثانوية للحفاظ على ميزتها التنافسية والتي تفضلها عن غيرها "

الميزة التنافسية:

يعرفها القطب (2012، ص80) بأنها: " الموقع الفريد طويل الأمد الذي تطوره المؤسسة لنفسها من خلال أداء أنشطتها بشكل فعال، واستثمار قوتها الداخلية باتجاه تقديم منافع ذات قيمة فائقة لعملائها لا يستطيع منافسوها تقديمها" .

ويعرفها (Porter,1998, p48) بأنها:" اكتشاف طرق جديدة أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل المنافسين وقدرة المؤسسة على تجسيد ذلك الاكتشاف ميدانياً، بمعنى إحداث عملية إبداعية بمفهومها الواسع ‘‘، ويعرف الباحث استدامة

الميزة التنافسية للمدرسة الثانوية **إجرائيا**بأنها: " الأسلوب الذي يتمكن فيه القائمين على المدرسة من الحفاظ على سمعة المدرسة وتوجيه المؤسسة بالانتقال من مجرد العمليات الروتينية اليومية إلى العوامل الديناميكية القادرة على تحقيق التغير المميز والمقبول".

المدارس الثانوية:

"هي المؤسسات التعليمية التي تضم الفرعي العلمي والعلوم الإنسانية ومدتها سنتان، ويعد الطلبة هنا للتقدم لامتحان الثانوية العامة (التوجيهي) والذي يمكن الناجحين منهم من الالتحاق بالجامعات" (وزارة التربية والتعليم العالي، 2011، ص10).

محافظات غزة:

عرفتها وزارة التخطيط والتعاون الدولي (1997) بأنها: " جزء من السهل الساحلي، والواقع في الركن الجنوبي الشرقي للبحر الأبيض المتوسط، وتبلغ مساحتها 365 كيلو متر مربع، ومع قيام السلطة الفلسطينية تم تقسيم قطاع غزة إدارياً إلى خمس محافظات هي: (محافظة الشمال- محافظة غزة - محافظة الوسطى – محافظة خانيونس- محافظة رفح)".

حدود الدراسة:

حد الموضوع: اقتصرت الدراسة على التعرف إلى العوامل المؤثرة في استدامة الميزة التنافسية للمدارس الثانوية بمحافظات غزة من خلال: (تحديد المخاطر المسببة لفقدان المدارس الثانوية بمحافظات غزة لميزتها التنافسية، وتحديد متطلبات الاستدامة).

الحد البشري: عينة من مديري المدارس الثانوية.

الحد المؤسسي: المدارس الثانوية الحكومية.

الحد المكاني: محافظة غزة (غرب، شرق)

الحد الزماني: سيتم تطبيق هذه الدراسة خلال شهر ديسمبر من العام 2020.

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات السابقة التي تناولت الميزة التنافسية ومتطلبات استدامتها في مؤسسات الأعمال، لكن – في حدود علم الباحث- لم تتعرض أي منها إلى المدارس الثانوية، وفيما يلي عرض مختصر لبعض هذه الدراسات:

دراسة أبو زعيتر (2020) هدفت الدراسة التعرف إلى متطلبات استدامة الميزة التنافسية للجامعات الفلسطينية وعلاقتها بممارسة عمداء الكليات للتخطيط الاستراتيجي، ولتحقيق ذلك اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، بتطبيق استبانتين (متطلبات الميزة التنافسية – ممارسة التخطيط الاستراتيجي) على عينة مكونة من (145) عضو هيئة تدريس من الجامعات الفلسطينية (جامعة الأزهر، الجامعة الإسلامية)، وقد أظهرت النتائج أن درجة التقدير الكلية لمتطلبات استدامة الميزة التنافسية من وجهة نظر أفرا العينة كانت كبيرة عند وزن نسبي (74.27%)، جاء خلالها مجال (التركيز على التنافس) في المرتبة الأولى، وأن درجة التقدير الكلية لممارسة عمداء الكليات للتخطيط الاستراتيجي كانت كبيرة جداً عند وزن نسبي (86.60%)، حيث جاء مجال (صياغة الرؤية والرسالة) في المرتبة الأولى، وأنه توجد علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية لتقدير أفراد العينة لمتطلبات استدامة الميزة التنافسية ودرجة تقديرهم لممارسة عمداءهم للتخطيط الاستراتيجي، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.249).

دراسة حسن (2018) هدفت التعرف إلى مفهوم القدرة التنافسية، وأهم محدداتها في التعليم الثانوي الفني، وكيفية الاستفادة من خبرات كل من (اليابان- أمريكا) في تحسين القدرة التنافسية للمدارس من خلال التعرف إلى المشكلات التي تواجهها في مصر. ولتحقيق ذلك اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المقارن، واعتمدت على تحليل العالمي للسياسة التربوية كأداة، وقد أظهرت النتائج أن أهم أسباب ضعف القدرة التنافسية للمدرسة الثانوية الفنية في مصر: (عدم الربط بين التعليم والاستراتيجيات طويلة المدى، الفجوة التكنولوجية، عدم تسويق نتائج البحوث العلمية، ضعف التغذية الراجعة لخدمة الواقع العلمي) هناك تفوق للقدرة التنافسية للمدرسة اليابانية على الأمريكية بفعل عامل التركيز على قدرات الكلية الابتكارية.

دراسة عساف (2018) هدفت التعرف إلى درجات تقدير العاملين في المؤسسات الأهلية (التنموية) بمحافظات غزة في فلسطين لمتطلبات استدامة الميزة

التنافسية، ولتحقيق ذلك اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة مكونة من (53) فقرة موزعة على (5) مجالات، حيث تم توزيعها على (91) عاملاً من المؤسسات التي يزيد عمرها عن (10 سنوات)، وأظهرت النتائج أن درجة التقدير الكلية لمتطلبات استدامة الميزة التنافسية كانت كبيرة عند وزن نسبي (83.64%)، حيث جاء مجال (التفكير الاستراتيجي) في المرتبة الأولى بوزن نسبي (86.6%) وبدرجة كبيرة جدا، وجاء مجال (التكيف) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (80.1%) وبدرجة كبيرة. كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة للمتطلبات تعزى إلى المتغيرات:(الجنس، المؤهل العلمي).

دراسة الأسطل (2013) هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظات غزة لمعايير الجودة وعلاقتها بالميزة التنافسية حيث طبقت الدراسة على (51) مديراً ومديرة وتوصلت الدراسة أن هناك درجة ممارسة عالية لمعايير الجودة وأن الميزة التنافسية الغالبة كانت هي الكفاءة المتميزة بنسبة (84.2%)، وأنه توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بلغت (0.636) بين ممارسة معايير الجودة والميزة التنافسية.

دراسة علي (2013) هدفت التعرف إلى متطلبات استدامة الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي – دراسة حالة على الجامعة الإسلامية، حيث طبقت الدراسة على(131) عضو عامل في الإدارة العليا، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الميزة التنافسية واستدامتها بلغت 75%، كما أنه توجد علاقة طردية قوية بدرجة ارتباط (0.962) بين مستوى الميزة التنافسية ومتطلبات استدامتها.

دراسة فرحات (2011) هدفت إلى تحليل مستوى القدرة التنافسية في قطاع التعليم العالي في الجامعات النظامية الرئيسة باستخدام نموذج القوى الخمسة، وقد أظهرت النتائج أن القدرة التنافسية ليست قوية بشكل كبير حيث تمثل 68.1% وأن مستوى المنافسة الحالية يمثل 70.6%، بنما مستوى القيود والعقبات التي تحد من دخول منافسون جدد 73.8%.

دراسة موندرا وآخرون(Mundra& Other, 2011) هدفت التعرف إلى العوامل التي توفر ميزة تنافسية مبتكرة وتنافسية لإدارة المعرفة في المنظمات العالمية وموازنتها بالقطاع الهندي للتكنولوجيا، ولتحقيق ذلك اتبع الباحث المنهج الوصفي/التحليلي وكانت الاستبانة أداة الدراسة طبقت على (260) من مديري

الشركات، وأظهرت النتائج أن الابتكار هو العمل الأساسي المكون لإدارة المعرفة، وأن اكتشاف طرق جديدة لإدارة المعرفة له تأثير كبير على الميزة التنافسية وجودة الخدمات، كما أن الابتكار من أهم متطلبات استدامة الميزة التنافسية، وأن التكنولوجيا أمر ميسر ويزيد من التفاعلات وعزز تدفق المعرفة.

دراسة الدهدار(2006) هدفت إلى تحليل العلاقة بين متغيرات التوجه الاستراتيجي واكتساب الميزة التنافسية، وقد أظهرت النتائج أن (50%) من حجم العينة يتفقون أن مفهوم التخطيط واضح لدى الإدارة العليا، وأن هناك علاقة دالة إحصائيا بين جميع متغيرات التوجه الاستراتيجي والميزة التنافسية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الملخصات حول الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، نجد أنها ركزت على بيئات التعليم العالي وعلاقة الميزة التنافسية ببعض المتغيرات الأخرى مثل دراسة أبو زعيتر (2020)، والدهدار (2006)، ولعل أقرب هذه الدراسات لموضوع الورقة الحالية هي دراسة علي (2013) لكنها تختلف في المجال حيث كانت دراسة حالة على الجامعة الإسلامية، ودراسة حسن (2018)، كما أن أغلب الدراسات التي تعلقت بالمتطلبات تناولت المؤسسات غير التعليمية، مثل دراسة عساف (2018)، موندرا وآخرون(2011)، كما اختلفت الدراسة الحالية في استخدام المنهج والأداة مع جميع الدراسات السابقة، ولعل ما يميز الدراسة الحالية أنها تختص بالمدارس الثانوية باعتبارها مؤسسات تحمل الاستثمار الخدماتي، وتستخدم المنهج النوعي، والمقابلة كأداة.

وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تأصيل الفكرة، وبناء الأداة، وتفسير النتائج في إطار الواقع الفعلي، وما توصل إليه الآخرون.

الخلفية النظرية للدراسة:

يعد مفهوم الميزة التنافسية من المفاهيم التي لاقت اهتماما كبيراً خلال السنوات السابقة على المستوى المحلي والعالمي، حيث تعد جوهر أداء المنظمة، لذلك تم التوجيه للعمل على جودة خدمتها وإشباع رغبات عملائها وتقدمها لتحقيق الميزة التنافسية، وعلى الرغم من تعدد التعريفات حول مفهوم الميزة التنافسية وتطوره التاريخي، والتي جاءت باختلاف الخلفية البحثية أو الغرض منه، إلا أن

هناك أمور عديدة تميزت بها معظم التعريفات، وهي أن: (الميزة التنافسية تنعكس على كفاءة الأداء أو ما يقدم من خدمة).

يعرفها (Diab, 2014, p140) بأنها: "قدرة المنظمة على جذب المستفيدين وبناء هيبة وقيمة لخدماتها، وزيادة القيمة المتصورة من قبل العملاء وتحقيق رضاهم، والذي هو أيضاً القدرة على توفير قيمة متنوعة للعميل"ويعرفها أبو بكر(142006:) بأنها:" قدرة المؤسسة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مركز أفضل بالنسبة للمؤسسات الأخرى والعاملة في نفس النشاط، والتي تتحقق من خلال الاستثمار الأفضل بالنسبة للإمكانات والموارد الفنية والمادية والتنظيمية بالإضافة إلى القدرات والكفاءات والمعرفة وغيرها التي تتمتع بها المؤسسة"

وتتجسد أهمية الميزة التنافسية للمؤسسة في:

-تعطي المنظمة تفوقاً وأفضلية على المنافسين، وبالتالي تتيح لها تحقيق نتائج أداء عالية.

-تسهم في التأثير الإيجابي في مدركات العملاء، وباقي المتعاملين مع المنظمة وتحفيزهم لاستمرار وتطوير التعامل.

-كون الميزات التنافسية تتسم بالاستمرارية والتجدد فإن هذا الأمر يتيح للمنظمة متابعة التطور والتقدم على المدى البعيد.

-كون الميزات التنافسية مستندة على موارد المنظمة وقدراتها وجدارتها، لذلك فإنها تعطي حركة وديناميكية للعمليات الداخلية للمنظمة.(الغالبي وإدريس، 2009، ص67).

ويشير البعض إلى مفهوم الاستدامة يمتد ليشمل كل التصرفات التي تقوم بها المؤسسة والتي من شأنها أن تسد الطريق أمام المنافسين من القيام بتقليد نقاط القوة والقدرات الاستراتيجية المتفردة للمؤسسة أو قيامهم باستبدالها من خلال استخدام أية موارد أخرى.وعلى ضوء ذلك فإن استدامة الميزة التنافسية على مستوى المدرسة الثانوية يكون أكثر ما يكون مرتبطاً بالأداء المتميز وصعوبة التقليد من قبل المدارس الأخرى، كما أن هناك خاصيتين رئيسيتين يجب أن تلازمان المؤسسة لتشير إلى استدامة الميزة التنافسية وهما: الاستمرارية في الأداء المميز، والقابلية للتقليد.

-الاستمرارية: وتشير إلى معدل استنزاف موارد المدرسة أو قدرتها المميزة.

-القابلية للتقليد: وتشير إلى إمكانية محاكاة المنافسين للقدرات المميزة أو الموارد التنافسية (Wheelen, 2008, p 13)

وعليه يمكن النظر إلى الميزة التنافسية المستدامة للمدرسة الثانوية بوصفها مخرجات لحالة التنافسية التي تمارسها المدارس التي يمكن أن تقود إلى تحقيق الميزة التنافسية من خلال:

-الكفاءة المتميزة: فكلما كانت المدرسة أكثر كفاءة كلما قل مقدار المدخلات المطلوبة لإنتاج مخرجات معينة، فإذا ما حققت المؤسسة مستوى عال من إنتاجية الموظف في مجال معين فسوف تحقق المستوى الأدنى من تكاليف الإنتاج.

-الجودة: وهي ما يعول عليها في الحكم على رأي الطلبة وذويهم ومدى رضاهم عن مستوى الخدمة المقدمة.

-التجديد: ويشمل التجديد كل تقدم يطرأ على أنواع الخدمات ونظم الإدارة والهياكل التنظيمية والاستراتيجيات التي تعتمدها المؤسسة.

-الاستجابة لحاجات المستفيد (الطالب): ويعتمد ذلك على أداء المهام بشكل أفضل من المنافسين ليس فقط من حيث الجودة وإنما من حيث الزمن أيضاً (الأسطل، 2013، ص46).

وعليه يرى (أبو هربيد، 2017، ص59)، أن استدامة الميزة التنافسية للمنظمات، يتوقف على مجموعة من الاعتبارات، منها:

-أسس التنافس (الأصول والقدرات): حيث إن بناء الميزة التنافسية واستدامتها يتطلب توافر مجموعة من الأصول والموارد والقدرات التنافسية، مثل توفر مهارات خاصة وذات قيمة للمستفيدين، أو توفر قدرات بشرية عالية الكفاءة قادرة على التنافس.

-ميدان التنافس: بحيث تحدد المنظمة اختياراتها من المنتجات أو الخدمات التي يتم التنافس بها.

-طرق التنافس: أي بناء ميزة تنافسية، وإتباع استراتيجية لاستدامتها. وعلى ضوء هذه الاعتبارات، يتم التميز بين نوعين من الميزة التنافسية، ذكرها المقادمة(2013)، في:

ميزة التكلفة الأقل: حيث تكون ميزة التكلفة الأقل إذا كانت التكاليف المرتبطة بالأنشطة المنتجة للقيمة أقل من نظيراتها، وللحيازة عليها يتم الاستناد إلى مراقبة عوامل تطور التكاليف، حيث إن التحكم الجيد في مثل هذه العوامل مقارنة بالمنافسين يكسب المؤسسة التكلفة الأقل، ومن هذه العوامل مراقبة التعلم، بحيث لا يتم التركيز على تكاليف اليد العاملة فحسب، بل يجب أن يتعدى الأمر تكاليف الأنشطة والنفقات الأخرى والتعلم من مطابقة المعايير المعمول بها.

ميزة التميز: حيث تتميز المؤسسة عن منافسيها عندما يكون بمقدورها الحيازة على خصائص فريدة تجعل المستفيدين يتعلق بها، وذلك من خلال عوامل التفرد، المرتبط بالتعلم وآثاره، والجودة الثابتة في العمليات. (المقادمة، 2013، ص27).

متطلبات استدامة الميزة التنافسية للمدارس:

إن حسن تعامل المدرسة الخاصة مع المخاطر التي قد تسبب بفقدانها ميزتها التنافسية والاستفادة من آثارها الايجابية يمكن أن يعد إحدى الآليات المستخدمة في تجاوز الآثار السلبية لهذا النوع من المخاطر.ولكي تحافظ المدرسة على ميزتها التنافسية يمكنها إتباع الآليات التالية:

أولاً.التفكير الاستراتيجي: حيث يشير التفكير الاستراتيجي إلى تلك القدرات والمهارات الذهنية والفكرية الضرورية للقيام وبممارسة مهام الإدارة الاستراتيجية، وهو يتميز بالبصيرة النافذة، والاستشعار البيئي، والقدرة على تحليل البيانات والمعلومات وتفسيرها، ومهارة الاختيار الاستراتيجي، والتجاوب الاجتماعي، والمعرفة الشاملة لمختلف جوانب المؤسسة وبيئتها ومتطلبات نشاطها(عساف، 2018، ص202).

وتتلخص أغراضه في خدمة المدرسة في المجالات التالية:

-تحديد المنحى الاستراتيجي الذي يقود إدارة المؤسسة إلى حسن توجيه طاقات العاملين لبلوغه بشكل صحيح، وهذا ما يستحب على المدرسة الخاصة في البحث عن سبل توجيه طاقات المعملين لتحقيق أفضل النتائج.

-تشخيص تأثير أنواع البيئات على عمل المؤسسة، لأن التفكير الاستراتيجي هو النموذج الذهني له تأثير مؤكد على السلوك. وهو ما يستحب على المدرسة الخاصة من دراسة السوق التعليمي وحالة المدارس المنافسة.

-تمكين المؤسسة من تحديد الاستراتيجية الملائمة بتحسير الفجرة بين وقائع الماضي ومعطيات الحاضر وملامح المستقبل (يونس والهيتي، 2011، ص87).

ولكن التفكير الاستراتيجي يحتاج إلى مجموعة من المتطلبات، تتمثل فبتوسيع المشاركة الجماعية والعمل بروح الفريق خاصة في تأسيس الرؤية والرسالة، وعلى صعيد المدرسة الثانوية يجب أن تكون رسالتها ورؤيتها مختلفة تماماً عن نظائرها، وتهيئة بيئية محفزة للمفكرين والمبدعين في المؤسسة، وتحديد سقفاً زمنياً لترجمة الطموحات المستقبلية إلى واقع، وتشخيص مستوى أداء المؤسسة من خلال المقارنة الرجعية بأداء مدارس رائدة وقائدة في نفس مجال العمل.(الدوري وصالح، 2009، ص77).

ثانياً.التركيز على أركان بناء الميزة التنافسية:

وذلك من خلال العمل المستمر على التركيز على الأركان الأربعة لبناء المزايا التنافسية وهي: (الكفاءة، والجودة، والتحديث، والاستجابة للمستفيد).وهذا ما يتطلب من المدرسة الثانوية أن تقوم بتطوير الكفاءات والمعلمين المتميزين فيها، والتي تسهم في تحقيق أداء متميز في المجالات السابقة، بشرط أن يمنح المعلم مقابلاً لتميزه(مادياً- معنوياً) يشجع غيره، ويدفع الآخرين للاستقطاب والعمل في المدرسة.

ثالثاً.الاستمرار المنظم لعمليتي التحسين والتعلم:

حيث إن المؤسسات الناجحة ليست تلك التي تظل ساكنه دون تحرك معتمدة بذلك على أمجادها، ولكنها تلك التي تسعى باستمرار لإيجاد الطرق التي تقوم من خلالها بتحسين عملياتها(تطويرإجراءات جديدة)، ورفع مستمر للقيم الخاصة بالكفاءات المتميزة أو توليد كفاءات جديدة(علي، 2013، ص84).

وبموجب ما سبق، يعد التحسين المستمر في المدرسة الثانوية مجموعة عمليات لإدخال ابتكارات صغيرة على محتوى التعليم وجودته، بحيث تصبح الخدمة بتراكم هذه التحسينات منتجاً جديداً تماماً عما تقدم المدارس الأخرى، ومن المواصفات المهمة للمؤسسات التي تعتمد التحسين المستمر وضع العاملين فيها هدف التعلم على رأس قائمة الأهداف الواجب تحقيقها(أبو زعيتر، 2020، ص422).

رابعاً.التكيف المنظمي: حيث إن عدم قدرة المؤسسة على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة يعد عائقاً أمام تحقيق المؤسسة لحالة الاستدامة للمزايا التنافسية، وتعود أسباب عدم القدرة على إحداث التكييف الى القصور الذي تعاني منه المؤسسة في وحداتها الداخلية التي لا تتمكن من التغلب على متطلبات التغيير المطلوبة(علي، 2013، ص88).

ولعل المدرسة الثانوية يمكنها أن تصنع الفرق!! بمعنى أنها يمكنها إذا وضعت التقويم الذاتي والجودة وشروطها في المقام الأول من اهتماماتها أن تقود التغير والتكيف مع البيئة بالفعل من خلال وضع الجودة في مقدمة أهدافها،وفي سياق تنظيمها، وفي مناخها السائد ورفع مستويات الأداء الأكاديمي لطلابها، وزيادة الروابط بينا وبين البيئة المحلية.

إجراءات الدراسة الميدانية:

منهج الدراسة:

اتبع هذا البحث الإجرائي، المنهج النوعي (الكيفي) الذي يركز على الحصول على البيانات عن طريق التواصل المفتوح والتواصل من خلال المحادثة أو المقابلة الداعمة للتقصّي المتعمق، واستجواب المستجيبين بناء على ردودهم، حيث يحاول المحاور/الباحث فهم احاسيسهم ودوافعهم(الشيخ، 2018، ص23).

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة، والبالغ عددهم (45) (26 غرب غزة، 19 شرق غزة) حسب ما ورد في (الكتاب الاحصائي السنوي للتعليم 2020/2019، 26)، وشملت عينة الدراسة (14) مديرا (7 ذكور، 7 إناث)، (8 من غرب غزة، 6 من شرق غزة).

أداة الدراسة:

اعتمد الباحث على المقابلة الهاتفية كأداة نتيجة لظروف جائحة كورونا، وهي نوع من المقابلات التي يعرفها (بختي، 2015: 14) بأنها: " محادثة بين الباحث والأشخاص المرتبطين بموضوع الدراسة، ويمكن ان تكون شخصية أو هاتفية أو عبر الحاسوب، أو عبر أجهزة الاتصال السلكية واللاسلكية، وتشمل مجموعة من التساؤلات التي يمكن تفسيرها للمستجيب، ومن ثم تسجيل الإجابات وتفريغها"

واشتملت المقابلة الهاتفية التي استهدفت (14) مديرا ومديرة، على (3) أسئلة معمقة، تم من خلالها وصف المشكلة وتحليل أبعادها، ومن ثم تسجيل الإجابات وتفريغها، وفيما يلي توضيح ذلك:

السؤال الأول: **ما المجالات العامة التي ينبغي أن تحافظ عليها المدرسة الثانوية للحفاظ على ميزتها التنافسية؟**

كانت إجابات أفراد العينية على النحو الموضح في الجدول (1)

جدول (1)

م	المجال	النقاش	العدد	درجة التأييد
1	المحتوى الأكاديمي	الاهتمام بالمحتوى العلمي كالرياضيات، والفيزياء، ومهارات الكتابة والمهارات التشخصية، واستخدام التكنولوجيا والتقييم وإدارة المعلومات.	14/12	%85.7
2	السلوكيات	ممارسة سلوكيات الأمانة والتعاون واحترام جهود الآخرين، واختلافات العمل، واحترام تنوع الثقافات، وتقدير اسهامات الأفراد، والقدرة على العمل الفريق	14/11	%78.6
3	مهارات أساسية	تدريس مهارات الاتصال الشفهي والكتابي، والتفكير الناقد، وحل المشكلات، والتعقل، ومهارات التحليل، والمسئولية عن الأعمال، والقدرة على تعظيم المبادرات الفردية.	14/7	%50
4	التغيرات في المدارس نتيجة للأزمات	تضمين تبني التكنولوجيا الجديدة (التعلم عن بعد)، وتشجيع التعلم النشط في مواجهة التعلم السلبي، وإعطاء المزيد من الوقت للتنمية المهنية خاصة في المجال التكنولوجي، وتوضيح معاير الأداء، والتعلم من خلال مشروعات حقيقية في واقعنا، وزيادة الشراكة والتعاون بين المدارس والمجتمع المحلي .	14/9	%64.3

من خلال الجدول (1)، يتضح أن 85.7% من أفراد العينة يعتبرون أن (المحتوى الأكاديمي)، هو المجال الأكثر ضماناً للمحافظة على الميزة التنافسية للمدرسة الثانوية، وقد يعزى السبب في ذلك إلى النظرة المتوارثة حول حساسية المباحث العلمية في معدل الثانوية العامة، كما أن (المهارات الأساسية) جاءت الأقل ضماما بنسبة (50%)، وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن هذه المهارات قد تكون موجودة سابقاـ أو متعارف عليها لدى الطلبة.

السؤال الثاني: ما المخاطر المتسببة لفقدان المدارس الثانوية للميزة التنافسية؟

كانت إجابات أفراد العينية على النحو الموضح في الجدول (2)

جدول (2)

م	الخطر	التفسير	العدد	درجة التأييد
1	القصور الذاتي	وهو الوصول بالمدرسة إلى مرحلة عدم التأكد، وضياع الفرص المتاحة، والتسليم للتهديدات دون مقاومة، والفشل في تغيير استراتيجيات التعامل مع الظروف المتغيرة، وخير دليل على ذلك هو صعوبة التأقلم مع التعلم عن بعد خلال جائحة كورونا.	14/13	%92.8
2	الجمود	نمطية صنع القرار، وروتينية العمل (التقيد باستراتيجيات قديمة) في ظل حالة من التوتر نتيجة لرفض التغيير، الأمر الذي قد يسبب تراجع في الميزة التنافسية الموجودة فعلا، والاغتراب عن المجتمع المحلي.	14/11	%78.6
3	الانسحاب	التراجع في القدرة على إدارة الصراع والضغوط عند المحاولة للاستجابة مع البيئة الخارجية، وانسحاب الانتماء للمدرسة من قبل العاملين، بحيث ينصب العمل في اتجاه التسيير فقط، وضعف إدراك أعضاء المجتمع المدرسي لمدى قدرة المدرسة على حل المشكلات.	14/7	%50
4	التقليد وعدم الابتكار	التبعية ومحاولات التقليد دون الانتباه إلى الموارد المتاحة، فتتحمل المدرسة أكثر من طاقتها في حال قصور الإمكانات، وتفقد الكثير من طاقتها في حال عدم استثمار الطاقات الموجودة من المعلمين	14/8	%57.14

من خلال الجدول (2)، يتضح أن 92.8% من أفراد العينة يعتبرون أن (القصور الذاتي)، هو أكثر المخاطر المتسببة نتيجة لفقدان الميزة التنافسية للمدرسة الثانوية، وأن (الانسحاب) جاءت الأقل خطرا بنسبة (50%).

السؤال الثالث: ما متطلبات استدامة الميزة التنافسية للمدارس الثانوية بمحافظات غزة؟

واجه الباحث عند طرح هذا السؤال عدة صعوبات، تمثلت في كثرة هذه المتطلبات وتداخلها، الأمر الذي صعب من تصنيفها وترميزها حسب آراء أفراد العينة، ولكن بعد الاطلاع على عدة دراسات سابقة، مثل دراسة عساف (2018)،

ودراسة أبو زعيتر (2020)، تم تصنيف المتطلبات إلى ثلاثة مجالات: (التركيز على التنافس، التحسن المستمر، تقييم الموارد) وفق ما يوضحه الجدول (3).

جدول (3)

م	المتطلب	عدد الاستجابات	المجال
1	توسيع دائرة الخدمات التي تقدمها المدرسة لتشمل شرائح غير الطلبة	11	التركيز على التنافس
2	استحداث أساليب وأنشطة نوعية مختلفة	14	
3	المراجعة الدورية لآراء الجمهور حول مستوى المدرسة الأكاديمي	13	
4	ابراز تجارب المدرسة الناجحة في إطار الواقعية	11	
5	استقطاب المعلمين الأكفاء لدعم تميز العمل المدرسي	13	
6	تطبيق التكنولوجيا في العمل المدرسي (الإداري، الأكاديمي)	13	
7	استقطاب الطاقات النادرة التي تدعم تميز العمل .	10	
1	إتاحة فرص التطوير المهني للمعلمين	9	التحسين المستمر
2	تحديث قاعدة بيانات المدرسة باستمرار (الحالية، السابقة)	12	
3	اعتبار المشكلات فرصاً للتحسين والتطوير	11	
4	دعم مبادرات المعلمين وأفكارهم الإبداعية	13	
5	الاستفادة من العلاقات مع مؤسسات المجتمع المحلي	13	
6	الاهتمام بالأنشطة الداعمة لتحسين الخدمات (تدريب-تنشيط...)	10	
1	الحصول على موارد تتسم بالندرة (معلمين، أذنة)	14	تقييم الموارد
2	توسيع دائرة الشراكة مع مؤسسات تقدم الدعم للمدرسة	12	
3	المرونة في التعامل مع المشكلات	12	

م	المتطلب	عدد الاستجابات	المجال
4	الاستجابة السريعة للتحولات الداخلية والخارجية(التعليم الالكتروني)	13	
5	تشجيع العاملين باستمرار، ومأسسة المساءلة بما يحافظ على مكانة المعلم	11	

ومن خلال المقابلة، أجمع أفراد العينة على أن تحقيق ميزة تنافسية للمدرسة يصعب على الآخرين تقليدها، وهو أمر ضروري جدا للمدرسة الثانوية على وجهه الخصوص نظرا لارتباط أدائها بتخريج الطلبة إلى الجامعات، وهو أمر لا غنى عنه في الوقت الحالي، الأمر الذي يملي على الإدارات ضرورة أن يكون لديها القدرة على الاستفادة من خبراتها وتجاربها السابقة، وتفعيل هذه الخبرات والتجارب في مواجهة التحديات التي قد تواجهها، وهو ما يعني تبني فلسفة مفهوم التفكير النظمي المنافس.

وأن أهم الأسباب الدافعة لاستدامة الميزة التنافسية، عمق أثر التطورات التكنولوجية في التعليم والإدارة، ورفع كفاءة العمليات في المدرسة من خلال مراجعة أنشطتها وعملياتها بهدف تحسينها، وكذلك تحقيق التميز في الأداء الأكاديمي، وتعزيز المعلمين.

خلاصة:

لقد عزز الواقع الجديد من أهمية موارد المؤسسة باعتبارها المحدد الأقوى للميزة التنافسية، لذلك تطالب إدارة المؤسسات بتجنيد وتفعيل مواردها وكفاءاتها البشرية باعتبارها الخزان الدائم لرأس المال البشري، والمدخل الأساس للحصول على الميزة التنافسية والمحافظة عليها.

ولما كانت المدرسة الثانوية من المؤسسات الخدماتية، فإنّ العامل الحاسم في تحقيق الميزة التنافسية حسب مقاربة الموارد هو العامل البشري الذي يمتلك المهارات والكفاءات والمعارف المتميزة، والذي يلقى من إدارة الإبداع التحفيز والتوجيه المناسبين، ففي ظل التحولات التي تشهدها البيئية التنافسية التعليمية، والتحولات القديمة (معدلات الثانوية العامة)، والحديثة (انعكاسات جائحة كورونا) زادت الأهمية الاستراتيجية للموارد والكفاءات البشرية، بحيث انتقل العالم من اقتصاد المعلومات إلى اقتصاد المعرفة، الذي يعتمد بالأساس على إجمالي المعارف والمهارات والقدرات التي تمتلكها الكفاءات البشرية القادرة على الإبداع والتحسين

المستمرين، وهو ما أكده أفراد العينة من خلال الحصول على موارد تتسم بالندرة (معلمين، أذنة) كمتطلب مهم لاستدامة الميزة التنافسية للمدرسة الثانوية.

التوصيات:

في ضوء ما سبق، ولضمان استدامة الميزة التنافسية للمدرسة الثانوية،يوصي الباحث بما يلي:

-الأخذ بالاعتبار مجموعة المخاطر التي قد تحد من قدرة المدرسة على استدامة مزاياها التنافسية، والنظر إليها على أنها فرص لو أحسن استثمارها ستحقق عوامل ذات أثر إيجابي (المحافظة على المورد البشري).

-ضرورة أن تبنى المدارس الثانوية الاستراتيجية القائمة على الموارد، وإخضاع مواردها لمجموعة المعايير (القيمة، الندرة، الاستثمار الأمثل والتعزيز).

-ضرورة اهتمام المدارس الثانوية بمعرفة قدرات واستراتيجيات منافسيها الحاليين والمحتملين.

-زيادة اهتمام المدارس الثانوية بإجراء التحسين المستمر لأنشطتها الأكاديمية وسياستها المعتمدة والمطالبة بفتح باب الحرية أمامها لإطلاق برامجها النوعية.

قائمة المراجع:

1.مسلم محمد(2007)، مدخل إلى علم النفس العمل، ط2، منشورات قرطبة، الجزائر.

1.أبو بكر، مصطفى(2016)، الموارد البشرية:مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية.

2.أبو زعيتر، لينا (2020)، متطلبات استدامة الميزة التنافسية للجامعات الفلسطينية وعلاقتها بممارسة عمداء الكليات للتخطيط الاستراتيجي، مجلة جامعة فلسطين للبحوث، 9(4)، 454 – 416.

3.أبو هربيد، ياسر (2017)، دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.

4.الأسطل، عيسى (2013). درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظات غزة لإدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالميزة التنافسية للمدرسة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

5.بختي، إبراهيم (2015). الدليل المنهي لإعداد البحوث العلمية وفق منهج IMRAD، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.

6.حسن، إيمان (2018). تصور مقترح لتنمية القدرة التنافسية لمديري مدارس الثانوية الفنية التجارية بمصر، مجلة البحث العلمي في التربية، 19(1)، 575- 597.

7.حسن، إيمان (2018). تصور مقترح لتنمية القدرة التنافسية لمديري مدارس الثانوية الفنية التجارية بمصر، مجلة البحث العلمي في التربية، 19(1)، 575- 597.

8.الدهدار، مروان (2006). العلاقة بين التوجه الاستراتيجي لدى الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية وميزتها التنافسية (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة.

9.الدوري، زكريا وصالح، أحمد(2009).الفكر الاستراتيجي وانعكاساته على نجاح منظمات الأعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع،عمان.

10.الرقب، خالد (2009). دور نظم المعلومات في تطوير الميزة التنافسية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

11.الشاعر، عبد الله (2019)، تقييم استعدادات المعلمين للكوارث في المدارس الحكومية لمدينة رفح، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

12.الشيخ، مصدق (2018)، البحث النوعي: التعريف، الأنواع، الطرق، والأمثلة، دار وائل للنشر، عمان.

13.عساف، محمود (2018)، متطلبات استدامة الميزة التنافسية للمؤسسات الأهلية في قطاع غزة (فلسطين)، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 17 (1)، 198 -232.

14.عساف، محمود (2020). رؤية مقترحة لتعزيز استعدادات الإدارات المدرسية للمرحلة الثانوية بمحافظات غزة أوقات الطوارئ، مجلة الدراسات المستدامة، 2(2)، 177-214.

15.علي، علي محمد (2013). متطلبات استدامة الميزة التنافسية في التعليم العالي: وجهة النظر القائمة على أساس الموارد، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

16.الغالبي، طاهر وإدريس، وائل(2009)، الإدارة الاستراتيجية: منظور منهجي متكامل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

17.فرحات، محمد(2001). تحليل القدرة التنافسية لقطاع التعليم العالي في قطاع غزة باستخدام نموذج القوى الخمسة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية،غزة.

18.القطب، محي الدين (2012)، الخيار الاستراتيجي وأثره في تحقيق الميزة التنافسية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.

19.المعاضيدى، معين (2006)، اسهامات نظرية الاستراتيجية القائمة على الموارد في تحقيق الميزة التنافسية، مجلة بحوث مستقبلية، 15 (1)، العراق.

20.المقادمة، عبد الرحمن(2013)، دور الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة على الجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

21.وزارة التخطيط والتعاون الدولي (1997)، الإصدار الأول، السلطة الوطنية الفلسطينية، فلسطين.

22.وزارة التربية والتعليم العالي (2011)، الكتاب الإحصائي السنوي، غزة.

23.يونس، طارق، والهيتي، خالد (2011)، الادارة الاستراتيجية: مدخل بناء وإدارة الميزة التنافسية، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين.

24.Diab. M.(2014). Using the competitive Dimensions to Achieve competitive Advantage: A study on Jordanian private Hospitals, *International journal of Academic Research in Business and social sciences*, 4(9), 130-144.

25.Khan, H. &Matlay, H. (2019). Implementing Service Excellence in Higher Education, *Education & Training Journal*, 51(8/9), 769-783.

26.Mundra, I. and Others (2011). Achieving competitive Advantage through knowledge Management and Innovation, Empirical Evidences from the Indian IT Sector, The IVP Journal of knowledge Management,10(2), 98- 115.

27.Porter, M.(1998). Completive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors, New York, New Introduction Copyright, The Free Press.

28.Wheelen, T.(2008). Concepts in Strategic Management and Business Policy, Upper Saddle River, New Jersey, Prentice Hall .

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا

ISSN: 2773-3521

ص: 118-136

الضغوط الصفية وعلاقتها بالدافعية للنجاح

Class stress and its relationship to motivation for success

د.بحدي إسماعيل *

جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف/ الجزائر

تاريخ الإرسال:2021/05/09 تاريخ القبول: 2021/10/23.

ملخص: هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الضغوط الصفية والدافعية للنجاح لدى تلاميذ الرابعة من التعليم المتوسط، بالإضافة لرصد الفروق بين الذكور والإناث فيما يخص درجات الضغط الصفي ودرجات دافعية النجاح، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على المنهج الوصفي كمهج أساسي في الدراسة، أين تم تطبيق أدوات الدراسة الممثلة في مقياس الضغط الصفي ومقياس دافعية النجاح على عينة مكونة من 60 تليمذ أين توصلت الدراسة لعدة نتائج أبرزها أن هناك علاقة بين الضغوط الصفية ودافعية النجاح وهي علاقة سلبية.

الكلمات المفتاحية: الضغط الصفي، دافعية النجاح، التلاميذ، التعليم المتوسط.

Abstract: The study aimed to determine the relationship between classroom stress and success motivation for fourth year middle school students, in addition to observing the differences between males and females with regard to grades of classroom stress and degrees of success motivation. Represented in the classroom stress scale and the success motivation scale on a sample of 60 students, where the study reached several results, most notably that there is a negative relationship between class stress and success motivation.

Keywords: Class stress, success motivation, students, middle education.

* *المؤلف المرسل:* mazouzb7@gmail.com

مقدمة:

تعتبر الضغوط الصفية التي يعيشها التلاميذ داخل المؤسسات التربوية أهم المواضيع التي شغلت ولا تزال تشغل بال المختصين في علم النفس وعلوم التربية، ذلك لإدراكهم للمعاناة التي يعاني منها هؤلاء التلاميذ، والمتمثلة في التوتر والضيق نتيجة الأعباء الدراسية المتلاحقة والتي تتجاوز قدراتهم وطاقتهم في بعض الأحيان، ككثرة الواجبات المدرسية، وكثافة الحجم الساعي وكذا نظام الامتحانات. وبالرغم من أن المدرسة تعد المؤسسة التربوية الثانية بعد الأسرة وتشكل مكانة متميزة عند التلاميذ، إلا أنها في الوقت ذاته يمكن أن تمثل مصدرا للضغوط الصفية.

ولذا يعتبر التحضير للحصول على أي نوع من الشهادات يتطلب كثيرا من المجهودات، وتوفير الإمكانات المادية والبشرية، مع الحرص على المواظبة في تنظيم الوقت والمذاكرة طيلة الموسم الدراسي، للنجاح في الامتحان كل هذا جعل التحضير لهذا الامتحان ضمن الأحداث الضاغطة.

لذلك أصبحت فكرة النجاح بمعدل عال ضرورة ملحة ومطلب حيوي يسعى إلى تحقيقه التلاميذ، وأنهم سيواجهون أثناء ذلك بعض الصعوبات والتعقيدات في أعمالهم المدرسية، وهذا يتطلب منهم دافعية قوية. وكثيرا ما يستخدم مفهوم دافع النجاح المدرسي في المجال التربوي حيث يختلف التلاميذ في قوة الدافعية للنجاح، فبعض التلاميذ يتسمون برغبة شديدة في النجاح والتفوق، بينما يبدي البعض الآخر التكاسل وعدم الاهتمام بالدراسة.

فالدافعية للنجاح تعتبر من أهم العوامل التي يتوقف عليها النجاح والفشل في أداء ما يوكل للتلميذ من مهام تعليمية، حيث يتفق جل علماء التربية أن جوهر أي صعوبة أكاديمية تعود إلى درجة دافعتيهم للنجاح.

نحاول من خلال هذه الدراسة إبراز العلاقة القائمة بين الضغط الصفي ودافعية النجاح لدى تلاميذ الرابعة متوسط، والوقوف على الفروق بين الذكور والإناث فيما يخص الضغط الصفي، ودافعية النجاح من جهة أخرى

إشكالية الدراسة:

يعد المناخ الدراسي من مؤشرات الجو العام الذي يسود العملية التعليمية في الوسط المدرسي ويبرز هذا داخل القسم الدراسي، الذي يمكن من خلاله توفير

المناخ النفسي والاجتماعي المتمثل في تلك العلاقات الإنسانية والاجتماعية التي تنشأ بين التلاميذ والأساتذة من جهة وبين التلاميذ فيما بينهم من جهة أخرى والتي تعد من الدوافع القوية والفعالة في تقوية العملية التعليمية وتعزيزها، وهذا ما تسعى الإدارة المدرسية على توفيره من خلال تهيئة الوسط المناسب داخل وخارج القسم للحفاظ على النمو العقلي والجسدي للتلميذ بمراعاة الاعتبارات الصحية وإتاحة الفرصة للتلميذ في معالجة المشكلات الدراسية بطرق علمية تمكنه من إبراز تفوقه والتميز بقدرات عالية لتعزيز الثقة في نفسه وميوله إلى حب الاستطلاع والاكتشاف والمناقشة وهذا ما يعكس الأداء الجيد داخل القسم والقدرة على الابداع والابتكار والمشاركة وبالتالي خلق دافع للنجاح والذي أصبح مطلبا ضروريا باعتباره حلقة الوصل بين حاجيات العمل والقوى البشرية المطلوبة لإنجازه، كل ذلك من شأنه أن يجعل التلميذ عرضة لجملة من الضغوطات تؤرقه وتسبب له اضطرابات عديدة.

وفي دراسة **"ساندرا زكريا"** (2008) حيث هدفت هذه الدراسة إلى إظهار الضغط الصفي الذي يعيشه التلاميذ داخل المؤسسات التربوية.

وقد جاءت أيضا دراسة **"العايب كلثوم"** (2015) تحت عنوان دور المحددات الشخصية والمعرفية في إدارة الضغط الصفي لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط، ولقد هدفت الدراسة إلى إبراز بعض المحددات الشخصية والمعرفية في تسيير الضغط الصفي لدى تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط.

وأن أهم مصادر الضغوط الصفية لدى التلاميذ هي: الخوف من الرسوب والمشكلات التعليمية بالمدرسة وتغيير المدرسة، ودرجة تقبل التلميذ من زملاء القسم، وطبيعة العلاقات السائدة داخل المدرسة (عبد الباسط، 1993، ص553).

ومن أبرز المشكلات التعليمية التي تعيق المسار الدراسي لهذه الفئة وفئات أخرى في المؤسسات التربوية، مشكلة ضعف ونقص الدافعية نحو النجاح والانجاز الأكاديمي، وهي مشكلة أثارت في نفوس الأولياء والتربويين الدهشة والحيرة، لذلك بات من الضروري توفير الوسائل والإمكانيات اللازمة قصد تهيئة المناخ النفسي المناسب للتلاميذ في الوسط المدرسي، وتحفيزهم من قبل الفاعلين التربويين سواء كانت التحفيزات مادية أو معنوية التي لها أثر في تشجيع التلميذ لبلوغ التفوق والنجاح.

وتعد الدافعية عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه كما يعتبر مكونا أساسيا في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من

خلال النجاح الذي يحققه. وكثيرة هي العوامل المؤثرة على التلميذ. وصولا إلى تحقيق الأهداف التربوية المسطرة، ألا وهي النجاح الدراسي والرغبة في تحقيقه.

فالضغط الصفي يعد من أهم العوامل التي قد تؤثر في معنويات ودافعية التلاميذ، إذ بسبب الضغوطات التي يعيشها هؤلاء والظروف غير المواتية يفقدون دافعتيهم إلى التعلم وبالتالي للنجاح، كما تعتبر أحيانا عكس ذلك، على أنها من أهم العوامل المساعدة على النجاح الدراسي.

فالدافعية للنجاح خاصية فردية، إذ يمكن تمييز بين الأفراد ذوي دافعية النجاح لديهم أعلى من دافعية الفشل، وكلما كان الدافع قويا زادت فاعلية المتعلم. يقول أحد علماء النفس الأمريكيين البارزين في دراسة الدوافع «أتكسون»«ATKIHSSON»أن الناس يتباينون في المدى الذي يحاولون من خلاله إنجاز أو تحقيق معيار ما لامتياز أو الجودة في أعمالهم أو أنشطتهم، فمن ناحية يضع بعض الناس معايير مرتفعة لأنفسهم، ويسعون إلى تحقيقها، ويستجيبون بأقصى مشاعر النجاح (الفخر) أو مشاعر (الخجل) عند مواجهتها، من ناحية أخرى لا يميل البعض إلى تحقيق هذه المعايير، حيث يبذلون جهدا قليلا ولا يظهرون أي تمايز في استجابتهم للنجاح والفشل فالدافعية إذا حالة متميزة، وتشير إلى حالة داخلية عند المتعلم تدفعه إلى الانتباه للموقف التعليمي والإقبال عليه نشاط موجه والاستمرار فيه حتى يتحقق النجاح.

ولا شك في أن إحاطة المراهق يصلب هذه الضغوطات تنقص من دافعيته، إذ يسعى الإنسان من خلال سلوكاته للتعبير عن إرادته رغبته، خوفه وطموحاته ومنه فالدافعية قوة أو طاقة تعبر عن نزاعات، حاجات وتوقعات الفرد، الذي يسعى إلى إشباعها وتحقيقها، قد تكون هاته القوة إيجابية فتدفع سلوك الفرد دون تردد من أجل الوصول إلى مبتغاه بغض النظر عن كل المصاعب والعراقيل، وكذا الجهد المطلوب وقد تكون سلبية فتكبحه وتدفعه للاستسلام من أول وهلة دون تقييم مدى ابتعاده أو اقترابه من الهدف وتوقفه بذلك حتى عن المحاولة.

أما دراسة "**بورد مان**" (1982) موضوعها هو العلاقة بين الخوف من النجاح العصبي والخوف من الفشل وبين الحاجة للإنجاز.

كما ترتبط الدافعية للنجاح في الامتحانات عند التلميذ، خاصة الامتحانات المصيرية منها، بمجموعة من العوامل التي تمثل في الواقع الإطار النسقي الذي يدمج التلميذ في هذه المرحلة الهامة والحساسة من مساره الدراسي في نظام معقد،

يتلقى من خلاله العديد من المداخلات الإدراكية النفسية والاجتماعية التي يخزنها ليصنع منها جوا ذا حدين، فإن بلورة هذه العوامل في الجانب الايجابي تستطيع أن تخلق قوة كامنة تسيرها نحو النجاح، والمثابرة تدفعه نحو الايجابية والثقة في قدراته وإمكانياته في تخطي جميع العراقيل.

أما إذا اهتم بطابعها السلبي الذي تحيط به الضغوطات والعقبات والضعف والمعتقدات الخاطئة، فإنه بذلك يصنع لنفسه حاجزا يمنعه من التقدير الصحيح لقيمته الذاتية وقوته في توجيه طاقته الكامنة على مجابهة كل المواقف، وهو الأمر الذي يلهيه عن المحاولات الفاعلة في اكتساب المهارات الهامة لاستثارة السيرورات المعرفية والنفيسة المؤدية إلى الدافعية للنجاح.(بهاء الدين، 2008، ص04).

بناء على ما سبق ذكره، وبالنظر إلى الميدان المدرسي الجزائري نجد أن التلاميذ في كثير من المؤسسات التربوية يعانون من ضغوطات صفية كثيرة، وتزايد السلوكات العنيفة، مما يؤدي إلى تدني دافعتيهم للنجاح، وهذا ما يجعلنا نطرح التساؤلات التالية:

-هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الضغط الصفي ودافعية النجاح لدى تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يخص درجات الضغط الصفي لدى تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يخص درجات دافعية النجاح لدى تلاميذ السنة الرابعة من تعليم المتوسط؟

فرضيات الدراسة

وعلى هذا الأساس قام الباحث بطرح الفرضيات التالية:

الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الضغط الصفي ودافعية النجاح لدى تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط.

الفرضيات الجزئية:

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يخص درجات الضغط الصفي لدى تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يخص درجات دافعية النجاح لدى تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في مدى أهمية الموضوع حول الضغط الصفي الذي يعتبر إحدى المعوقات الدراسية والسبب في العديد من المشكلات المدرسية، حيث تعددت أشكاله وتنوعت أسبابه وبات من الضروري إيجاد الحلول للتخفيف من أشكال الضغوطات الصفية التي يواجهها التلميذ حتى يتمكن من التصدي لها وجعلها دافعا قويا للتفوق والنجاح الدراسي.

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة الحالية في البحث عن:

-الكشف عن وجود علاقة ارتباطيه بين الضغط الصفي ودافعية النجاح لدى تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط.

-التمييز بين الذكور والإناث فيما يخص درجات الضغط الصفي ودرجات دافعية النجاح لدى تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط.

-التعرف على أشكال وعوامل الضغوطات الصفية التي يواجهها التلميذ.

المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

تعريف الضغط الصفي:

تعريف الضغط الصفي إجرائيا: الضغط الصفي إجرائيا، هو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها تلميذ (السنة الرابعة من تعليم المتوسط) عند تطبيق مقياس"**الضغط الصفي**" والتي تتراوح ما بين (165-55) والدرجة النهائية هي التي تحدد مستوى الضغط الصفي، حيث إذا حصل على درجة >108 فما فوق فإنه ذو مستوى مرتفع في الضغط الصفي، وإذا حصل على الدرجة المحصورة بين [97-107] فإنه ذو مستوى متوسط في الضغط، أما إذا حصل الدرجة <96 فما تحت فإنه ذو مستوى منخفض من الضغط الصفي.

تعريف دافعية النجاح المدرسي:

تعريف دافعية النجاح إجرائيا: يمكننا تعريف دافعية النجاح إجرائيا، بالدرجات التي يتحصل عليها تلميذ في السنة الرابعة من التعليم المتوسط من خلال إجابته على مقياس دافعية النجاح.

منهج الدراسة:

يتحدد منهج الدراسة حسب طبيعة وخصائص المشكلة المعالجة، والمنهج المتبع في هذه الدراسة والذي يراه الباحث الأنسب هو المنهج الوصفي، ذلك أنه يدرس العلاقة ويصف درجتها بين المتغيرات وصفا كميا، والمتمثلة في الضغط الصفي والدافعية للنجاح لدى التلاميذ.

الدراسة الأساسية:

من خلال نتائج الدراسة الاستطلاعية قام الباحث بتطبيق الأدوات في الدراسة الأساسية الحالية والتي سنعرض فيها أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية.

أدوات الدراسة:

مقياس الضغط الصفي:

اعتمدت الباحثة على مقياس الضغط الصفي والذي أعده "**لطفي عبد الباسط إبراهيم**" عام **2009**م ، لتلاميذ مرحلة المتوسطة والثانوية، وهو مجموعة من العبارات التي يرى بأنها تمثل مصدرا من مصادر الضغوط الدراسة للتلاميذ وهي المصادر الداخلية، والتي تشمل متغيرات النفس داخلية التي يدركها التلميذ وتسبب له توترا وقلقا وهي: القدرات، المهارات، المعتقدات، الأهداف...إلخ والمصادر الخارجية التي تشير إلى تلك المتغيرات التي تحيط بالتلميذ ويتفاعل معها وهي كل من ضغوط البيئة المدرسية وضغوط البيئة الاجتماعية.

وقد قام الباحث بتعديله وفقا لما أشار اليه المحكمين وذلك وفقا للخطوات الآتية:

-مراجعة الأدب النظري المتعلق بالضغط الصفي.

-مراجعة الأبحاث والدراسات والكتب التي بحثت في متغير الضغط الصفي وأشكاله وأسبابه وقياسه وقد تكونت أداة الدراسة من 46 بند كما يحتوي المقياس على 3 بدائل **(موافق إلى حد ما، موافق بصفة عامة، موافق تماما)** حيث تتراوح

درجات المقياس من (46إلى 138) والدرجة الأعلى تعبر عن وجود ضغوط مدرسية قوية لدى أفراد عينة الدراسة.

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

استخدم الباحث عدة أساليب في دراسة خصائصه السيكومترية منها: صدق المحكمين والصدق التمييزي. وتمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق والثبات، كما استخدم طريقة الفاكرومباخ والتجزئة النصفية لحساب ثبات المقياس.

صدق المقياس:

تم حساب صدق المقياس بطريقتين، الأولى هي: صدق المحكمين، والثانية هي: الصدق التمييزي للبنود.

صدق المحكمين:

تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد من الأساتذة المحكمين المتخصصين في ميدان علم النفس وعلوم التربية، (انظر ملحق رقم03) حيث تم الموافقة على بعض عبارات المقياس وتعديل في بعض الفقرات من حيث الصياغة والحفاظ على المعنى العام للعبارة ومثال على ذلك.

العبارة	التعديل
يتهرب المدرس من مناقشة الأسئلة التي أوجهها له	يتهرب المعلم من مناقشة الأسئلة التي أوجهها له
تضايقني الأنشطة التي تقدمها المدرسة (مسابقات ، حفلات	تضايقني المشاركة في الأنشطة المدرسية
تقلل الطلبات الكثيرة التي يكلفني بها أبي من فرصتي في المراجعة	كثرة واجباتي العائلية تشغلني عن مراجعة دروسي

في حين تم أتفاق أغلب المحكمين بنسبة 85 % على حذف بعض العبارات المتكررة والايحائية وهي العبارات الآتية رقم:9،10،17،26،31،39،43،53،5 من نفس المقياس. حيث أبقي على 46عبارة من مجموع 55 عبارة.

الصدق الطرفي (التمييزي):

قام الباحث بحساب الفرق بين درجات طرفي عبارات المقياس باستخدام اختبار ت لدلالة الفروق والجدول الآتي يبين ذلك.

جدول رقم(03): يبين قيمة ت لدرجات مقياس الضغط الصفي حسب طرفي المقياس.

المقياس	المجموعات	العدد	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	القيمة الاحتمالية	النتيجة
الضغط الصفي	المجموعة العليا	07	83.13	11.88	12	8.45	0,00	دالة
	المجموعة الدنيا	07	111.07	8.77				

مستوى الدلالة عند.(α = 0,05)

يبين الجدول السابق الصدق التمييزي للمقياس وذلك بحساب الفروق بين درجات طرفي العينة بعد ترتيب درجاتهم تصاعديا واخذ درجات ما نسبته 27% وهو ما يعادل 07 أفراد ثم حساب قيمة ت لدلالة الفروق حيث بلغت8,45عند درجة حرية 12 وقيمة احتمالية 0,00 وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة 0,05 مما يعني وجود فروق دالة احصائيا بين درجات طرفي العينة وبملاحظة المتوسطات الحسابية نجد أن متوسط درجات المجموعة العليا قد بلغ (**83,13**) بينما المجموعة الدنيا بلغ المتوسط الحسابي عندها(**111.07**) مما يؤكد كذلك الفرق بين المتوسطين والذي يقدر بـ (**27,94**) وهذه النتيجة تبين مدى تمييز المقياس بين درجات أفراد عينة الدراسة.

الثبات:

كما تم حساب ثبات الدرجة الكلية للمقياس بطريقة معامل ألفا كرونباخ، ثم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية معادلة التصحيح ""معادلة جتمان"، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول رقم (04) يبين قيمة معامل ألفا كرونباخ وجتمان للدرجة الكلية للمقياس

المقياس	معامل الفا كرونباخ	معامل جتمان
الدرجة الكلية للمقياس	0.82	0.75

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة الثبات لألفا كرونباخ والتي بلغت 0,82 جاءت مرتفعة نوعا ما، مما يؤكد مدى صلاحية المقياس لاستخدامه في قياس ما وضع لقياسه.

مقياس الدافعية للنجاح:

اعتمد الباحث على مقياس **"دافعية النجاح المدرسي"** الذي أعده (فورنر) " Forner" وفريقه في مجال الدافعية الفرنسي نتيجة لسلسلة من الدراسات التي أقيمت في عدة دول أجنبية.

اهتم هذا الأخير بالجوانب العاطفية والدافعية للسلوكات المدرسية للمراهقين. يسمح هذا الاستبيان بقياس اتجاه شخصي ألا وهو دافعية النجاح. يختلف هذا الاتجاه من فرد إلى آخر

يتكون المقياس من48 بندا، يقيس كل بند جانبا من جوانب دافعية النجاح.

وقد قام الباحث بتعديله وفقا لما أشار إليه المحكمين وذلك وفقا للخطوات الآتية:

-مراجعة الأبحاث والدراسات والكتب التي بحثت في متغير الدافعية للنجاح وأشكاله وأسبابه وقد تكونت أداة الدراسة من 43 بند كما يحتوي المقياس على 4 بدائل **(سيئة جدا، سيئة نوعا ما، جيدة نوعا ما، جيدة جدا)** حيث تتروح درجات المقياس من (43إلى 172) والدرجة الأعلى تعبر عن وجود ضغوط مدرسية لدى أفراد عينة الدراسة.

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

استخدم الباحث عدة أساليب في دراسة خصائصه السيكومترية منها: صدق المحكمين والصدق التمييزي. وتمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق والثبات، كما استخدم طريقة الفاكرومباخ والتجزئة النصفية لحساب ثبات المقياس.

صدق المقياس:

تم حساب صدق المقياس بطريقتين، الأولى هي: صدق المحكمين، والثانية هي: الصدق التمييزي للبنود.

صدق المحكمين:

تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد من الأساتذة المحكمين المتخصصين في ميدان علم النفس وعلوم التربية، (انظر ملحق رقم03) حيث تم الموافقة على بعض عبارات المقياس وتعديل في بعض الفقرات من حيث الصياغة والحفاظ على المعنى العام للعبارة ومثال على ذلك.

العبارة	التعديل
في عملي لا أدرك شيئا للصدفة	في عملي لا أترك شيئا للصدفة
.تتوقف نتائجي في الامتحانات قبل كل شيء على عملي	.تتوقف نتائجي في الامتحانات على عملي
تتوقف النتائج التي تحصل عليا فقط علي	تتوقف نتائجي في الامتحانات على عملي

في حين تم أتفاق أغلب المحكمين على حذف بعض العبارات المتكررة والايحائية وهي العبارات الآتية رقم:12,25 , 47 , 15, 17 من نفس المقياس. حيث أبقي على 43عبارة من مجموع 48 عبارة.

الصدق الطرفي (التمييزي):

قام الباحث بحساب الفرق بين درجات طرفي عبارات المقياس باستخدام اختبار ت لدلالة الفروق والجدول الاتي يبين ذلك.

جدول رقم(05): يبين قيمة ت لدرجات مقياس الدافعية للنجاح حسب طرفي المقياس.

المقياس	المجموعات	العدد	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	القيمة الاحتمالية	النتيجة
الضغط الصفي	المجموعة العليا	07	76.78	10.08	12	8.33	0,00	دالة
	المجموعة الدنيا	07	109,33	8.08				

مستوى الدلالة عند.(α = 0,05)

يبين الجدول السابق الصدق التمييزي للمقياس وذلك بحساب الفروق بين درجات طرفي العينة بعد ترتيب درجاتهم تصاعديا واخذ درجات ما نسبته 27% وهو ما يعادل 07 افراد ثم حساب قيمة ت لدلالة الفروق حيث بلغت8,33عند درجة حرية 12 وقيمة احتمالية 0,00 وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة 0,05 مما يعني وجود فروق دالة احصائيا بين درجات طرفي العينة وبملاحظة المتوسطات الحسابية نجد أن متوسط درجات المجموعة العليا قد بلغ (**76.78**) بينما المجموعة الدنيا بلغ المتوسط الحسابي عندها(**109,33**) مما يؤكد كذلك الفرق بين المتوسطين والذي يقدر بـ (**32,55**) وهذه النتيجة تبين مدى تمييز المقياس بين درجات أفراد عينة الدراسة.

الثبات:

كما تم حساب ثبات الدرجة الكلية للمقياس بطريقة معامل ألفا كرونباخ، ثم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية معادلة التصحيح "معادلة جتمان"، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول رقم (06) يبين قيمة معامل ألفا كرونباخ وجتمان للدرجة الكلية للمقياس

المقياس	معامل الفا كرونباخ	معامل جتمان
الدرجة الكلية للمقياس	0.77	0.68

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة الثبات لألفا كرونباخ والتي بلغت 0,77 جاءت مرتفعة نوعا ما، مما يؤكد مدى صلاحية المقياس لاستخدامه في قياس ما وضع لقياسه.

إجراءات المعاينة للدراسة:

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من" 103" تلميذ وتلميذة بمتوسطة طارق بن زياد- تقرت. والجدول الآتي يوضح توزيع عدد أفراد مجتمع الدراسة.

جدول رقم (07) يوضح عدد أفراد مجتمع الدراسة

المؤسسة	الذكور	النسبة	الاناث	النسبة	المجموع
م طارق بن زياد	40	%41,2	63	%64.89	103

عينة الدراسة:

العينة هي جزء معين أو نسبة من أفراد مجتمع الدراسة الأصلي وفي دراستنا شملت العينة على 60 تلميذ وتلميذة من أصل 103 تلميذ وتلميذة، والجدول الأتي يوضح توزيع عدد أفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (08) يوضح عدد أفراد عينة الدراسة

المؤسسة	الذكور	النسبة	الاناث	النسبة	المجموع
م.طارق بن زياد	20	33.33%	40	66،66%	60

حدود الدراسة الأساسية:

المجال المكاني: أجريت الدراسة الميدانية في مؤسسة طارق بن زياد بتقرت.

المجال الزمني: قمنا بإجراء الدراسة الحالية خلال الفترة الممتدة من 2021/10/20الى 2021/10/30.

المجال البشري: تمثلت عينة الدراسة في تلاميذ السنة الرابعة متوسط.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

قام الباحث في معالجتها لنتائج الدراسة باستخدام التقنيات الإحصائية التالية:

-اختبار ت لدلالة الفروق.

-معامل الارتباط بيرسون لدلالة العلاقة.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

بعد استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة تحصلنا على النتائج التالية:

عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة: تنص الفرضية العامة على أنه:" توجد علاقة بين الضغط الصفي والدافعية للنجاح لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط":

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) من أجل قياس حجم العلاقة الارتباطية بين درجات أفراد العينة على مقياس تقدير الذات والتوافق النفسي ، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم: (09) يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)
بين درجات أفراد العينة على مقياس الضغط الصفي والدافعية للنجاح

متغيرات العلاقة	حجم العينة	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة الإحصائية
الضغط الصفي والدافعية للنجاح	60	-0,10	0.41

من خلال الجدول رقم(06) أعلاه يتضح أن عينة الدراسة قدرت بـ: 60 تلميذاً وتلميذة، بلغ معامل ارتباط درجاتهم على مقياس الضغط الصفي مع درجاتهم على مقياس الدافعية للنجاح:

-0,10 وهي قيمة سالبة وضعيفة جدا عند القيمة الاحتمالية 0.41 وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى 0,05

وبناءً على هذه القيمة يمكننا القول إنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات الضغط الصفي مع درجاتهم في الدافعية للنجاح. مما يشير إلى وجود اتجاه عكسي حيث أنه كلما زاد الضغط الصفي كلما قلت الدافعية للنجاح.

ويمكن تفسير هذه النتيجة حسب عينة الدراسة وخصائصها، حيث أنهم يرون أن كل العوامل المؤدية إلى الضغوط الصفية فهي تشكل لهم جانبا سلبيا ولا يمكن أن تكون محفزا أو مثيرا لدافعية النجاح والتفوق الدراسي، فكل ما يؤثر على حالة التلميذ سواء من الجوانب الأسرية كالمعاملة الوالدية السيئة أو الوضع الاقتصادي المتدني للعائلة أو المستوى الثقافي المحدود للوالدين، أو من الجوانب التربوية المتمثلة في كثافة البرنامج الدراسي، زيادة عدد التلاميذ في القسم الواحد، طرائق التدريس ومستوى أداء المعلمين، بالإضافة إلى نوع العلاقات الموجودة في الوسط المدرسي لدى عينة الدراسة سواء بين التلاميذ فيما بينهم أو الأستاذ والتلميذ وكذلك موقف السلطة الإدارية ودورها في سير المؤسسة التربوية بشكل إيجابي آو العكس، في ظل هذه الظروف نجد أن الدافعية للنجاح لا يمكن أن تتحقق لدى تلاميذ عينة الدراسة في ظل هذه الضغوط، بل تسبب لهم تدني في الدافعية للنجاح وبالتالي تدني في التحصيل الدراسي. ولا تتفق هذه الدراسة ودراسة "خلوفي سهام" (2012)، حول تأثير ضغوط الدراسة على الدافعية للتعلم لدى تلاميذ السنة الثانية من التعليم المتوسط وكان الهدف من الدراسة تسليط الضوء على بعض اشكال الضغوطات الدراسية وكيفية تأثيرها على دافعية التعلم وجاء ذلك من أجل وضع تصور واضح لبعض أشكال هذه الضغوطات، حيث توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين ضغوط الدراسة والدافعية.

في حين نجد دراسة ""سراتاز وآخرون" (2000)، والتي تتفق والدراسة الحالية حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة الامتحانات بالضغوط الأكاديمية ودافعية الانجاز لدى طلاب الجامعة، وأوضحت النتائج أن هناك علاقة بين الضغوط الاكاديمية ونوع المواد الصفية، كما أن هذه الضغوط تؤثر سلبا في الدافعية للانجاز والتحصيل في المواد الدراسية للطلاب(بدوي، 2000، ص19).

ومن خلال هذه الدراسات التي عالجت بطريقة أو أخرى مدى تأثير الضغوطات المدرسية على الدافعية سواء من الجانب الايجابي أو السلبي فإنه وفي

كل الحالات وحسب ما توصلت إليه دراستنا الحالية والتي أكدت على الاتجاه السلبي والعكسي في حالة تعرض التلميذ لأنواع الضغوطات المدرسية فهذا الفعل ينتج ردة فعل عكسية تتضح في تدني الدافعية للنجاح.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى: تنص الفرضية الأولى على أنه:**" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يخص درجات الضغط الصفي لدى تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط"**. والجدول الآتي يوضح قيمة اختبار ت لدلالة الفروق بين الجنسين.

جدول رقم (10) يوضح قيمة "ت" ودلالتها بين الجنسين (الذكور والاناث) في مقياس الضغط الصفي

المقياس	المجموعة	العدد(ن)	م الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
مقياس الضغط الصفي	الذكور	20	91,40	14,12	57	2,99-	0.004	دالة احصائيا
	الإناث	39	101,08	10,36				

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (07) أن قيمة ت = 2,99 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0,05، يعني أن الفرق دال إحصائيًّا، ومنه نقبل الفرض المعطى، والذي ينص على أنه: **"توجد فروق دالة احصائيا بين الذكور والإناث فيما يخص درجات الضغط الصفي لدى تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط "**. وعند مقارنة المتوسط الحسابي لكل من الذكور والإناث نجد أن قيمة المتوسط الحسابي عند الذكور بلغت 91,40 وعند الإناث قد بلغت 101,08 وهذا ما يبين أن الفرق لصالح الإناث.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن فئة الإناث هن أكثر تعرضا وتأثرا للضغوطات الصفية من الذكور وبالتالي تظهر بشكلها السلبي على الدراسة من خلال تدني في دافعية النجاح، وفي حالة وجود هذه العوامل المؤدية للضغوط الصفية وهذا إن دل

إنما يدل على خصائص بنية الأنثى فهي أقل تحملا للمثيرات الضاغطة وأكثرهن تأثرا خاصة في الوسط المدرسي وتتفق هذه الدراسة ودراسة " نائلة أمال محمودي (2014)، حول الفعالية الذاتية وعلاقتها بالضغوط الدراسية لدى عينة من تلاميذ المرحلة الثانوية، وأظهرت النتائج بأنه توجد علاقة عكسية بين الفعالية الذاتية والضغوط الصفية كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في الضغوط الدراسية(نايلة، 2014، ص4).

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية: تنص الفرضية الأولى على أنه:**" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يخص درجات الدافعية للنجاح لدى تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط"**. والجدول الآتي يوضح قيمة اختبار ت لدلالة الفروق بين الجنسين.

جدول رقم (11) يوضح قيمة "ت" ودلالتها بين الجنسين (الذكور والاناث) في مقياس الدافعية للنجاح

المقياس	المجموعة	العدد(ن)	م الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
مقياس الدافعية للنجاح	الذكور	20	97,40	13,77	57	2,82	0.007	دالة احصائيا
	الإناث	39	87,41	12,41				

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (08) أن قيمة ت = 2,82 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0,05، يعني أن الفرق دال إحصائيًّا، ومنه نقبل الفرض المعطى، والذي ينص على أنه: **"توجد فروق دالة احصائيا بين الذكور والإناث فيما يخص درجات دافعية النجاح لدى تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط "**. وعند مقارنة المتوسط الحسابي لكل من الذكور والإناث نجد أن قيمة المتوسط الحسابي عند الذكور بلغت 97,40 وعند الإناث قد بلغت 87,41 وهذا ما يبين أن الفرق لصالح الذكور.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن فئة الذكور لديهم دافعية للنجاح في ظل وجود الضغوطات المدرسية أكثر من الإناث وتتفق هذه النتيجة ودراسة " عبد الفتاح 1986" حيث هدفت الدراسة إلى علاقة الدافعية للانجاز بالجنس والمستوى الدراسي لدى طلاب الجامعة في المملكة العربية السعودية، وكان الهدف من الدراسة هو الكشف عن الفروق بين الطلبة والطالبات في مستوى الدافع للانجاز، وقد توصل إلى أن هناك فروق بين الطلبة والطالبات في الدافع للإنجاز يعزى للذكور. كما أكدت أيضا دراسة "حسن علي حسن 1989" وكان الهدف من الدراسة هو التعرف على الفروق بين الجنسين الذكور والإناث فيما يتعلق بالأداء على مقاييس الانجاز باعتباره دافعا للدراسة وسمة شخصية كما هدفت الدراسة إلى التعرف على الفرق بين الذكور والإناث فيما يخص الخصائص المعرفية والمزاجية، وتوصل الباحث إلى انه توجد فروق دالة إحصائيا بين الذكور والإناث فيما يتعلق بمتغير الدافعية.

وقد اختلفت دراسة " دويدار 1991" ونتيجة الدراسة الحالية حيث قام الباحث بالكشف عن الفروق بين الجنسين في الدافعية، وعلاقة الدافعية ببعض المتغيرات الديموغرافية والنفسية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة بين الجنسين في الدافعية.

الاستنتاج العام للدراسة:

من خلال تناولنا هذه الدراسة والتي اعتقد فيها الباحث بتحقق الفرضية العامة التي من شأنها تشجيع التلاميذ وتحفيزهم نحو النجاح وذلك بالتفكير في مسبباته والقوى الدافع لذلك فكانت الرؤية من زاوية الضغوطات المدرسية التي يعيشها التلميذ داخل الوسط المدرسي والمناخ السائد فيه.

وقد توصلنا في تحليلنا إلى نتائج فرضية الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه بين الضغط الصفي والدافعية للنجاح، في حين هناك اتجاه سلبي وعكسي يبين أنه كلما كان هناك ضغوطات تمارس على التلميذ كلما قلت الدافعية لدى التلميذ نحو النجاح أو التفوق الدراسي، فالمناخ المدرسي الآمن يؤدي إلى الاستقرار النفسي والانفعالي للتلميذ أما المناخ غير الآمن أو السلبي فيعيق عملية التعلم والنمو النفسي للتلميذ وهذا الوضع يساعد على ظهور الاضطرابات السلوكية ويشجع على انتشار بعض الظواهر كالعدوان والعنف المدرسي. ومن خلال الدراسة الميدانية التي أجريت على هذه الدراسة توصلنا إلى أهم الاستنتاجات حول الاتجاه العكسي

المتمثل في أنه كلما زاد الشعور بالضغط الصفي كلما كان هناك تدني في الدافعية للنجاح، وكذا الوقوف على الفروق بين الجنسين فيما يخص الضغوطات الصفية أو الدافعية للنجاح.

توصيات ومقترحات الدراسة:

على ضوء النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة يمكن أن يقترح الباحث ما يلي:

-الاهتمام بمصادر الضغوط الصفية وذلك من خلال إعداد برامج إرشادية تقوم على تحسيس بأهمية الدافعية للنجاح المدرسي.

-ضرورة الاهتمام بالمناخ والجو المدرسي الأمن والملائم قصد تحقيق نتائج دراسية مرضية لدى التلاميذ.

-رصد عوامل الضغط الصفي الذي يعاني منه التلميذ وإيجاد الحلول المناسبة.

-تقديم الخدمات الإرشادية للتلاميذ مما يؤدي إلى زيادة وتقوية الدافعية للنجاح والتفوق الدراسي لديهم

خاتمة:

تناولت هذه الدراسة موضوع الضغط الصفي وعلاقته بالدافعية للنجاح لدى تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط ولقد انطلقت من الإشكالية أن الضغوط الصفية التي تمثل نوع من أنواع التأثير على التلميذ بالإيجاب أو السلب، وتعيق تكيفه مع نفسه ومع المجتمع ولما لها من تأثير خارجي وداخلي على حياته اليومية عامة وحياته الدراسية خاصة وذلك لإصرار الوالدين على أبنائهم المثابرة للحصول على الشهادة المتوسط التي تعتبر بالنسبة إليهم بمثابة مفتاح النجاح.

كما انطلق البحث الحالي من إشكالية أن الضغوط الصفية قد تكون حافزا ودافعا للنجاح وذلك كنوع من التحدي في ظل الظروف الصعبة التي يعاني منها التلميذ خاصة وهو مقبل على امتحان شهادة التعليم المتوسط، وبتعدد عوامل الضغط الصفي التي يعاني منها التلميذ أصبح من الضروري كيفية التعايش معها خاصة إذا تعلق الأمر بالعوامل الشخصية المتعلقة بالتلميذ في حد ذاته التي تساهم في خلق التوتر والضيق المرتبط بالمرحلة النمائية التي يمر بها التلميذ فهي تؤدي دورا هاما في تحديد مستوى معاناته من الضغوط وردة فعله التي تظهر في سوء

التكيف المدرسي وانتشار ظاهرة الشرود الذهني والتفكير في المستقبل هذا وفي ظل أساليب المعاملة الوالدية غير السوية، كما تتجلى العوامل المدرسية المختلفة من طرائق التدريس التقليدية والأسلوب الإداري المتسلط وفي وجود الأزمة الحالية الصحية التي تعاني منها اغلب دول العالم من انتشار فيروس كورونا كوفيد 19، مما أدى بالدولة والسلطة الوصية باتخاذ إجراءات وقائية تجلت في إعادة النظر حول التوقيت المدرسي وتوزيع الحصص الدراسية، ومراجعة أساليب التقويم ومعدلات النجاح وزيادة الواجبات المدرسية مما نتج عنه ضغط لدى التلميذ، بالإضافة إلى المناخ المدرسي غير الآمن والملائم الذي يؤدي بالتلميذ إلى تكوين نظرة سلبية عن المدرسة.

من خلال التراث النظري موضوع الدراسة أظهرت النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة والتي أكدت عدم وجود علاقة دالة إحصائيا بين الضغط الصفي والدافعية للنجاح. في حين توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائيا بين الذكور والإناث في كل من متغيرات الدراسة.

قائمة المراجع:

1.أحمد نايل العزيز، أحمد عبد اللطيف أبو أسعد(2009)، التعامل مع الضغوط النفسية، الأردن، ط1دار الشروق للنشر والتوزيع.

2.أمل البكري، ناديا عجوز(2007)، علم النفس المدرسي، الأردن، دار المعتز للنشر والتوزيع، ط1.

3.برزوان حسيبة، 2016، فعالية استراتيجيات المواجهة في تسير الضغط النفسي، مجلة العلوم الإنسانية واجتماعية، العدد 24، جامعة الجزائر.

4.حسن الباهي مصطفى،(2002)، علم النفس الفيزيولوجي: نظريات تحليلات، تطبيقات، ط1، مكتبة الأنجلو مصرية: مصر.

5.لطفي عبد الباسط إبراهيم،(2009)، مقياس الضغوط الدراسية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

6.ماجدة بهاء الدين (2008)، الضغط النفسي ومشكلاتها وأثاره على الصحة النفسية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان ط1.

7.نايلة(2014)، الفعالية الذاتية وعلاقتها بالضغوط الدراسية لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، العدد 08.